

**OULUNKAAREN LYHYTAIKAISOSASTOJEN TYÖHYVIN-  
VOINTIKARTOITUS**

Autere Henna  
Jurmu Milla

Opinnäytetyö  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Sairaanhoitaja (AMK)  
2019

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Sairaanhoitaja (AMK)

---

**Tekijät** Henna Autere  
Milla Jurmu

Vuosi 2019

**Ohjaaja** Seppo Kilpiäinen

**Toimeksiantaja** Oulunkaaren kuntayhtymä

**Työn nimi** Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen työhyvinvointikartoitus

**Sivu- ja liitesivumäärä** 49 + 10

---

Työhyvinvointi vaikuttaa niin yksittäisen hoitajan kuin koko työyhteisönkin hyvinvointiin ja ilmapiiriin. Aihe on aina ajankohtainen ja siihen on tärkeää panostaa jokaisella työpaikalla. Opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvoinnin tilaa fyysiseltä, psyykkiseltä ja sosiaaliselta osa-alueelta. Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Tutkimus tehtiin Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen henkilökunnalle. Aikaisemmin työhyvinvointia on tutkittu, mutta juuri tälle osa-alueelle rajattua opinnäytetyötä ei ole vielä tehty.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa ja työssäjaksamista. Tutkimuksen tavoitteena on tulosten perusteella löytää organisaation työhyvinvoinnin kehittämiskohteita. Tutkimustulokset ovat jatkossa kohderyhmän organisaation käytössä, mikäli työyhteisössä mietitään, miten työhyvinvoinnin tilaa voidaan jatkossa ylläpitää ja parantaa.

Opinnäytetyön tutkimusongelma on: millainen on Oulunkaaren lyhytaikaisosastoiden hoitohenkilökunnan kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin tila? Tutkimustulosten avulla saadaan selville nykyinen työhyvinvoinnin tila, kehittämiskohteet ja mahdolliset keinot työhyvinvoinnin parantamiseen. Tulosten perusteella suurin osa koki työpaikan työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla, stressaavasta ja kuormittavasta työstä huolimatta. Noin puolet vastaajista antoi kehittämideoita työhyvinvoinnin parantamiseen.

Opinnäytetyön aineiston hankinnassa käytettiin kartoitettavaa lähestymistapaa. Tutkijat loivat sähköisessä muodossa olevan kyselylomakkeen Webropol-sivustolle. Kaikki kysymykset ja vastausvaihtoehdot suunniteltiin itse niin, että aineistonkeruumenetelmä oli sopiva ja sillä saatiin mitattua tutkimusongelman näkökulmasta määriteltyjä työhyvinvoinnin osa-alueita.

Avainsanat:

Työhyvinvointi, hoitohenkilökunta, lyhytaikaisosasto, hoitaja

School of Northern Well-being and  
Services  
Bachelor of Health Care, Nursing

---

**Authors** Henna Autere  
Milla Jurmu

Year 2019

**Supervisor** Seppo Kilpiäinen

**Commissioned by** Oulunkaari Federation of Municipalities

**Subject of thesis** Work Well-Being Survey for The Oulunkaari Short-Term  
Wards

**Number of pages** 49 + 10

---

Well-being at work affects the well-being of the individual as well as the atmosphere and well-being of the entire work community. Well-being at work is always a topical theme and it is an important investment. This thesis discusses the state of well-being at work from a physical, mental and social perspective. This thesis is a quantitative research performed among Oulunkaari personnel of the short-term wards. Well-being at work has been studied previously, but a thesis limited to this particular area has not been made yet.

The purpose of this study was to survey the state of well-being at work in the Oulunkaari short-term wards. Based on the results, the aim of this study is to improve well-being at work in the commissioner organisation. The results of the study will be used by the commissioner organization in the case where the work community considers how the state of well-being at work can be maintained and improved in the future.

The research problem of this thesis is: What is the overall state of well-being at work in the Oulunkaari short-term wards? The results of the study revealed the current state of well-being at work, development areas and possible ways to improve well-being at work. Based on the results, most of the respondents felt that well-being at work was at a good level, despite the stressfulness of the work. Approximately half of the respondents gave development ideas on how to improve well-being at work.

In this thesis, an exploratory approach to obtain the thesis material. An electronic Webropol questionnaire was used. All questions and answer options were customised, so that the data collection method was appropriate and the measured well-being at work was relevant from the perspective of the research problem.

Keywords:

Well-being at work, nursing personnel, short-term ward, nurse

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TYÖHYVINVOINNIN TEORIA .....	8
2.1	Työhyvinvoinnin portaiden esimerkki .....	10
2.2	Portaiden avaus .....	11
3	KESKEISET KÄSITTEET .....	13
3.1	Työhyvinvointi .....	13
3.2	Fyysinen työhyvinvointi .....	14
3.3	Psyykkinen työhyvinvointi .....	16
3.4	Sosiaalinen työhyvinvointi .....	17
4	TYÖHYVINVOINTIA HEIKENTÄVIÄ TEKIJÖITÄ .....	19
4.1	Työstressi .....	19
4.2	Työuupumus ja univaikeudet .....	20
4.3	Epätasa-arvoisuus, ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen .....	22
5	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN .....	26
6	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMA ....	29
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	30
7.1	Määrällinen tutkimus .....	30
7.2	Aineiston hankintamenetelmä .....	30
7.3	Aineiston analyysimenetelmä .....	31
8	TUTKIMUKSTULOKSET .....	32
8.1	Vastaajien taustatiedot .....	32
8.2	Fyysinen työhyvinvointi .....	34
8.3	Psyykkinen työhyvinvointi .....	36
8.4	Sosiaalinen työhyvinvointi .....	38
8.5	Työpaikan ongelmat ja kehittämiskohteet .....	41
9	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	44
9.1	Johtopäätökset .....	44
9.2	Pohdinta .....	45

---

10EETTISYYS, VALIDITEETTI JA RELIABILITEETTI .....	47
LÄHTEET .....	49
LIITTEET .....	52

## 1 JOHDANTO

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi kattaa fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki edellä mainitut osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa, minkä vuoksi hyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä pelkästään yhtä osa-aluetta irrallisesti. (Virolainen 2012, 11.) Työhyvinvointi on paikallisesti, ajallisesti ja yksilöllisesti vaihteleva ilmiö. Työ ja hyvinvointi liittyvät toisiinsa ja parhaimmillaan työ tuottaa ihmiselle hyvinvointia tehden elämän merkitykselliseksi. Työhyvinvoinnin vahvistamiseen ja kehittämiseen tarvitaan tietoa työn, hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin taustateorioista. (Sinokki & Virtanen 2014, 9.)

Työoloja kehittämällä ja työntekijöiden voimavaroja vahvistamalla voidaan ehkäistä haitallista työkuormitusta ja siitä mahdollisesti aiheutuvia terveysongelmia (Antti-poika, Martimo & Uitti 2010, 81–82).

Opinnäytetyössä käsitellään Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen työhyvinvoinnin nykyistä tilaa. Tieto kerättiin kyselylomakkeen avulla ja kohderyhmäksi rajattiin lyhytaikaisosastot. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimuksen tavoitteena on tulosten perusteella löytää organisaation työhyvinvoinnin kehittämiskohteita. Opinnäytetyön päämääränä on saada vastaus seuraavaan tutkimusongelmaan: millainen on Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen hoitohenkilökunnan kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin tila?

Tämä opinnäytetyö on määrällinen tutkimus. Määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuvia muutoksia (Heikkilä 2005, 16). Tutkimusaineisto kerätään sähköisen kyselylomakkeen avulla. Opinnäytetyössä käytetään kuvailevaa tilastollista analyysimenetelmää. Tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä kerätyt tiedot esitetään tiivistetysti taulukoina ja graafisina kuvioina.

Opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvoinnin tilaa fyysiseltä, psyykkiseltä ja sosiaaliselta osa-alueelta. Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat tärkeitä käsitteitä, ja jokaisella olisi oikeus työskennellä mielekkäässä ja hyvässä työympäristössä.

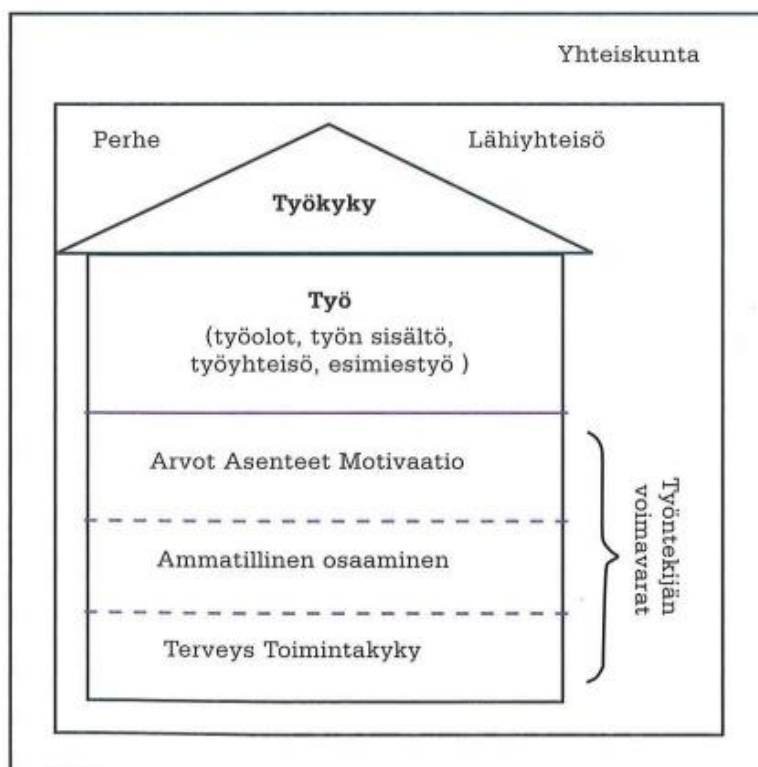
Oulunkaaren kuntayhtymään kuuluvat Ii, Simo, Vaala, Utajärvi ja Pudasjärvi. Kuntayhtymän pääasiallinen tehtävä on jäsenkuntiensa sosiaali- ja terveydenhuollon lakisääteisten palveluiden tuottaminen ja järjestäminen. Lisäksi yhtymän tehtäviin kuuluu seudullisen kuntapalvelutoimiston palveluiden sekä kuntien yhteisesti päättämien muiden palveluiden tuottaminen. (Oulunkaari 2018)

Idea opinnäytetyön aiheen valintaan syntyi molempien tutkijoiden kiinnostuksesta työhyvinvoinnin tilan kartoittamiseen. Tutkijat olivat yhteydessä Oulunkaaren terveyspalvelujohtajaan tiedustellakseen tutkimuksen tarpeellisuutta. Kun työhyvinvointitutkimuksen tarpeellisuus tuli ilmi, tutkimuslupahakemus lähetettiin ja opinnäytetyön suunnitelmaa alettiin työstää.

Sosiaali- ja terveysministeriön sivuja tarkasteltaessa työhyvinvointia on yleisellä tasolla tutkittu paljon. Sivujen mukaan työhyvinvointitutkimusten ongelmaksi on koitunut se, että tutkimuksista saatu tieto ei leviä työpaikoille. Lisäksi tutkimuksissa ei esitetä tarpeeksi työhyvinvoinnin kehittämiskeinoja, eikä kehittämiskeinojen vaikuttavuutta tutkita tarpeeksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019) Tutkijat eivät löytäneet aikaisempaa Oulunkaaren lyhytaikaisosastoille rajattua työhyvinvoinnin opinnäytetyönä toteutettua tutkimusta. Tutkimustulosten avulla saadaan selville Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen nykyinen työhyvinvoinnin tila, kehittämiskohteet ja mahdollisia keinoja työhyvinvoinnin parantamiseen.

## 2 TYÖHYVINVOINNIN TEORIA

Työterveyslaitoksen kehittämän Työkyvyn talomallin perusta koostuu työntekijän toimintakyvystä ja terveydestä, johon muut työkyvyn osatekijät pohjautuvat. Toinen kerros koostuu työntekijän ammatillisesta osaamisesta ja kolmas kerros taloon rakentuu asenteista, arvoista ja motivaatiosta. Kolme alinta kerrosta kuvaavat työntekijän voimavaroja. Neljäs kerros muodostuu työyhteisöstä, työympäristöstä, esimiestyöstä ja muista prosessiin kytkeytyvistä tekijöistä. Työkyvyn talomallissa on kyse työntekijän voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta sekä tasapainosta. Kun rakennelman eri kerrokset tukevat toisiaan, se pysyy pysyissä. Talossa edellä kuvattu tasapainomalli on esitetty hieman eri muodossa ja sitä on täydennetty liittämällä kuvaan myös lähiyhteisö, perhe ja yhteiskunta työkyvyn vaikuttavina muuttujina. (Autio, Belt, Härkönen, Möttönen & Sinisammal 2011, 29.)



Kuvio 1. Talomallissa työkykyä havainnoidaan työntekijän voimavarojen, ympäristön ja työn kannalta (Autio ym. 2011, 29).



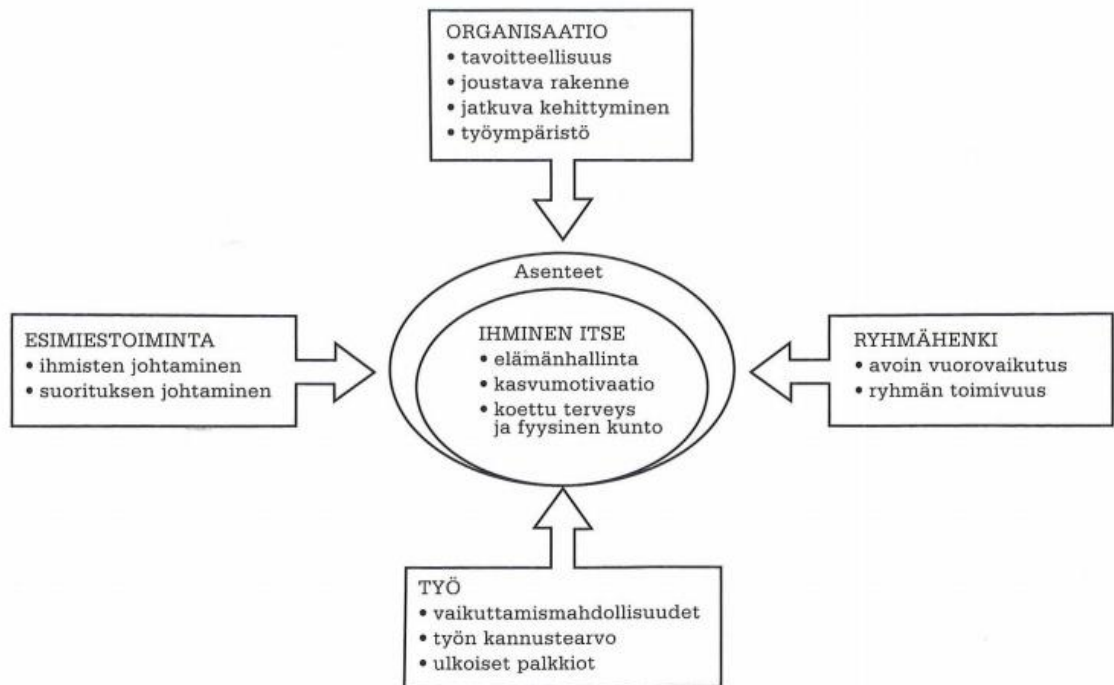
Mallin avulla kohdistetaan työkykyä ylläpitävää toimintaa työyhteisön vuorovaikutuksen parantamiseen, työntekijöiden kouluttamiseen, työympäristön ergonomian korjaamiseen ja terveyden edistämiseen. Valtaosa työssä jaksamisen ongelmista kuitenkin liittyy esimerkiksi jatkuvaan liialliseen kiireeseen eli työssä tapahtuvia muutoksia ei kyetä riittävän hyvin hallitsemaan. (Antti-Poika ym. 2010, 167.)

Työssä jaksamisen punnitaan olevan parhaimmillaan silloin, kun työntekijän fyysinen ja psyykinen toimintakyky vastaa työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta. Työn hallinnan ajatellaan puolestaan olevan sopivalla tasolla, kun ammatilliset valmiudet ja työn hallitseminen vastaavat työn vaatavuutta ja luonnetta. Mikäli työntekijän sosiaaliset taidot sekä työyhteisötaidot ovat työyhteisön sosiaalista vaatavuutta vastaavalla tasolla, osallistuminen on tasapainossa. (Autio ym. 2011, 30.)

Niin hoitotyössä kuin kaikessa muussakin työssä hyvän työkyvyn perustana on oma terveys ja toimintakyky. Laaja ammatillinen osaaminen tukee turvallisen ja laadukkaan työn toteutumista. Työntekijän hyvä motivaatio, arvot ja asenteet ovat suuressa merkityksessä hoitajan työssä, koska työn kohde on ihminen. Työolot, työyhteisö, työn sisältö ja esimerkillinen esimiestyö tukevat työkyvyn ylläpitoa ja lisäävät työhyvinvoinnin toteutumista.

Manka (2010) jaottelee työhyvinvoinnin asettamalla keskipisteeseen työntekijän, joka on työhyvinvoinnin havaitsija sekä kokija. Mallissa ulkokehällä ovat työhyvinvoinnin syntymiseen tai syntymättä jäämiseen vaikuttavat tekijät: esimiestoiminta, työ, organisaatio, ja ryhmähenki. Mankan kehittämä näkemys voidaan tiivistää kuvion 2 esittämään muotoon. Rauramo (2008) on kehittänyt Maslowin tarvehierarkian pohjalta työhyvinvoinnin portaat havainnollistamaan niitä tarpeita, joiden tyydyttyneisyys vaikuttaa työhyvinvointiin. Mallia alhaalta ylöspäin läpikäyden työntekijän perustarpeita ovat psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Rau-

ramo on koonnut jokaiselle portaalle työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja kyseisiin askelmiin liittyviä mittareita sekä arviointimenetelmiä niin yksilön kuin organisaationkin näkökulmasta (Autio ym. 2011, 30.)



Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Autio ym. 2011, 30).

## 2.1 Työhyvinvoinnin portaiden esimerkki

Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallissa kyse on ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Malli on kehitetty Maslowin tarvehierarkian pohjalta fysiologisista tarpeista edeten turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Työhyvinvoinnin portaat -mallin kehittämisen tavoitteena on löytää hyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen, suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. (Rauramo 2008, 34.) Malli koostuu viidestä erilaisesta portaasta, joissa esitellään työhyvinvoinnin kestävään kehittämiseen käytännön läheinen toimintamalli (Mäki-Pollari 2011, 16).

## 2.2 Portaiden avaus

Ensimmäinen työhyvinvoinnin porras käsittelee psykofysiologisia perustarpeita. Ne täyttyvät, kun työ on tekijänsä mittaista ja se mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan. Tällä portaalla työterveyshuollolla on merkittävä rooli. (Rauramo 2008, 35.) Terveys on voimavara, jota kannattaa vaalia. Terveellisiin elintapoihin kuuluu säännöllinen liikunta, terveellinen ruokavalio, päihteettömyys ja riittävä uni sekä lepo. Terveellisten elintapojen avulla jokainen voi vaikuttaa omaan terveydentilaansa. (Mäki-Pollari 2011, 17.)

Toisella portaalla perehdytään turvallisuuden tarpeeseen työympäristössä. Tarpeen tyydyttymisen edellytyksenä ovat turvalliset toimintatavat, toimeentulon mahdollistava palkkaus, pysyvä työsuhde sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö. Turvallisuuden tarpeen toteutumista tukevat myös järjestelmällinen riskien hallinta, aktiivinen asianmukainen työsuojelutoiminta ja osallistuva suunnittelukäytäntö. (Rauramo 2008, 35.) Turvallinen ja terveellinen työympäristö kattaa fyysisen ja teknisen työympäristön, psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön sekä toiminnallisen työympäristön (Mäki-Pollari 2011, 18).

Seuraavalla työhyvinvoinnin portaalla käsitellään liittymisen tarpeita. Tarpeen tyydyttymisen taustalla ovat työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet sekä tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen. Keskeisiä arvoja ovat avoimuus, luottamus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Lisäksi oleellisia asioita ovat toimivat esimies-alaisuhteet, kokouskäytännöt ja työn kehittäminen yhdessä. (Rauramo 2008, 35.) On tärkeää, että koko työyhteisö on sitoutunut työolojen kehittämiseen. Pienten ongelmien korjaaminen on yksinkertaista, mutta isompien ongelmien osalta tulee laatia suunnitelma vastuuhenkilöineen ja aikatauluineen mahdollisimman nopeasti. (Mäki-Pollari 2011, 18.)

Neljännellä portaalla tarkastellaan arvostuksen tarvetta, joka tukee hyvinvointia ja tuottavuutta sekä eettisesti kestäviä arvoja, jotka näkyvät käytännön toiminnassa. Osa jokapäiväistä arkea ja toimintaa ovat oikeudenmukainen palaute, palkka ja palkitseminen sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen. (Rauramo 2008, 35.) Tuottavuutta ja hyvinvointia edistävät visio, missio, strategia sekä eettisesti

kestävät arvot, jotka näkyvät käytännön toiminnassa ja tukevat arvostuksen tarvetta. (Mäki-Pollari 2011, 19.)

Viimeisellä portaalla käsitellään itsensä toteuttamisen tarpeita. Tarpeen tyydyttämistä edistävät yksilön ja yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen. Päämääränä on itseään aktiivisesti kehittävät henkilöstö, joka ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen. Osaamisen kehittäminen tukee organisaation tavoitteita ja visioita. Työ antaa oppimiskokemuksia ja mahdollisuuden omien edellytysten täysipainoiseen hyödyntämiseen. Terveiden seuranta on tärkeää. Organisaation työhyvinvoinnin kehittäminen voidaan eritellä yksilön terveyttä, kuntoa ja voimavaroja tukevaan, työyhteisön ja organisaation toimivuutta parantavaan, työympäristöä ja työtä kehittävään sekä ammatillista osaamista edistävään toimintaan. (Rauramo 2008, 35–36.)

Edellä läpikäydyn Maslowin portaiden päälle voidaan laittaa vielä yksi porras: henkisyys ja sisäinen motivaatio. Siihen kuuluu motiivi, omat arvot ja oma sisäinen energia. Ne ohjaavat innostusta ja sitoutumista. (Mäki-Pollari 2011, 20.)

### 3 KESKEISET KÄSITTEET

#### 3.1 Työhyvinvointi

Maailman terveysjärjestö WHO on määritellyt terveyden täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi. Työhyvinvoinnin käsitteessä on samantapaisia piirteitä kuin WHO:n terveystieteiden määritelmässä. Työhyvinvointi on hyvin kokonaisvaltainen ilmiö, eikä se ole pelkästään työpahoinvoinnin osa-alueiden, kuten työpaikkakiusaamisen, puuttumista. (Virolainen 2012, 11.) Työhyvinvointi on paikallisesti, ajallisesti ja yksilöllisesti vaihteleva ilmiö. Työ ja hyvinvointi liittyvät toisiinsa ja parhaimmillaan työ tuottaa ihmiselle hyvinvointia tehden elämän merkitykselliseksi. Työhyvinvoinnin vahvistamiseen ja kehittämiseen tarvitaan tietoa työn, hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin taustateorioista. (Sinokki & Virtanen 2014, 9.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi kattaa fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki edellä mainitut osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa. Hyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä pelkästään yhtä osa-aluetta irrallisena muista. (Virolainen 2012, 11.) Työhyvinvointiin liittyvä käsitteen- ja teorianmuodostus eivät ole olleet minkään yksittäisen tieteenalan yksityisomaisuutta, vaan työhyvinvointia voidaan tarkastella esimerkiksi lääketieteen tai terveystieteen alojen näkökulmasta (Laine 2013, 36).

Kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin edistäminen voidaan jakaa yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yhteiskunnan tehtävänä on luoda puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle esimerkiksi lakien säätämisen avulla. Organisaatioiden vastuulla on työpaikan turvallisuudesta huolehtiminen, työntekoa koskevan lainsäädännön noudattaminen sekä miellyttävän työskentelyilmapiirin rakentaminen. Yksilö on vastuussa omista elintavoistaan sekä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. (Virolainen 2012, 12.) Hyvinvoinnin ja terveyden näkökulmasta työpaikka on merkittävä osatekijä terveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Työn kautta sosiaaliseen työyhteisöön kuuluminen ja työ itsessään luovat mahdollisuuksia ammatilliseen ja henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen. Työ

kuluttaa työntekijän voimavaroja, mutta myös lisää niitä. (Antti-Poika ym. 2010, 197–198.)

Työyhteisön ja yksilön hyvinvointiin kuuluu työyhteisön kehittäminen. Tavoitteena on, että kehittämistoimet edistävät hyvinvointia ja osaamista sekä ovat toiminnan laadun ja tuottavuuden kannalta myönteisiä. Työyhteisön kehittämisessä keskeinen tavoite on hyvinvointi, eikä tuottavuuden kehittäminen ole kestäväällä pohjalla, jos hyvinvointia ei oteta huomioon. Työyhteisön sisäiset kehittämistarpeet liittyvät usein työn organisoinnin, yhteistoiminnan ja johtamisen kehittämiseen. (Leppänen & Lindström 2002, 14–15.)

Tutkimusprosessissa keskityttiin kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin nykyisen tilan tarkasteluun, jotta tutkimusongelmaan saadaan mahdollisimman kattava vastaus. Ainoastaan henkisen työhyvinvoinnin tila jätettiin tutkimuksesta pois. Työhyvinvointi vaikuttaa yksilön henkilökohtaiseen elämään ja toisinpäin. Esimerkiksi työpaikalla tapahtuva kiusaaminen tai huono ilmapiiri vaikuttavat yksilön henkilökohtaiseen jaksamiseen myös työpaikan ulkopuolella.

### 3.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään esimerkiksi työn fyysisen kuormituksen, ergonomiset ratkaisut ja fyysiset työolosuhteet. Fyysinen työhyvinvointi on näkyvä osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 17.)

Työn fyysinen kuormitus tarkoittaa verenkiertoelimistön ja liikuntaelimistön kuormitusta. Työn ruumiilliseen kuormitukseen vaikuttavat esimerkiksi työasennot, liikkuminen, työliikkeet ja fyysisen voiman käyttö. Yleisimpiä fyysisesti kuormittavia työtehtäviä ovat siirrot, nostot, toistuvat yksipuoliset liikkeet ja paikallaan istuminen. (Rauramo 2008, 42.) Yhtenä istumatyön haasteena voidaan pitää liikkumattomuutta. Erilaiset tauotukset työn lomassa tuovat keholle vaihtelua työpäivän aikana ja ennaltaehkäisevät lihasjäykkyyden syntymistä. Toimistotyössä fyysinen kuormitus on erilaista kuin fyysistä työtä tekevillä. Fyysisesti työ ei siis ole kuormittavaa, mutta on huomattava, että myös istumatyössä kehon kuormitus saattaa olla yksipuolista ja pidemmän päälle rasittavaa. Suositeltavaa olisikin, että kehon kuormitusta muutetaan esimerkiksi työkierron avulla. Työtehtävien

vaihtuessa tulee mielelle myös muuta ajateltavaa ja näin myös työn psyykkinen kuormitus muuttuu. (Virolainen 2012, 17.)

Työpaikan siisteys, lämpötila, työvälineet ja melu vaikuttavat osaltaan fyysisiin työolosuhteisiin (Virolainen 2012, 17). Työvälineiden tulisi olla säädettävissä erikokoisten työntekijöiden tarpeiden mukaan. Työvälineiden käyttö vähentää fyysistä työkuormitusta, rasitusvammojen syntymistä sekä tapaturmariskejä. Laadukkaista työvälineistä ei ole hyötyä, jos niiden ergonomisia säätömahdollisuuksia ei osata tai viitsitä käyttää. (Rauramo 2008, 42–43, 49.) Esimerkiksi vuodepotilaalle hoitotoimia tehdessä tulisi sänky säätää oikealle tasolle.

Kokonaiskuormitus koostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Vapaa-ajalla monipuolisen liikunnan tärkeys korostuu etenkin yksipuolisessa ja paljon paikallaan oloa sisältävässä työssä. Toisaalta myös raskas ruumiillinen työ vaatii hyvän yleis- ja lihaskunnan ylläpitoa. (Rauramo 2008, 42.) Niin työ- kuin vapaa-aikanaakin ihminen jaksaa paremmin, jos hän noudattaa terveellisiä elämäntapoja sekä hyviä ruokailutottumuksia ja harrastaa säännöllistä ja monipuolista liikuntaa. Ravinnon ja liikunnan lisäksi on tärkeää huolehtia myös riittävästä levon määrästä ja varsinkin unen laadusta sekä sen pituudesta. Fyysisen terveyden ylläpidon laiminlyömisestä saattaa olla seurauksena jaksamattomuutta ja oppimiskyvyn alenemista. Lisäksi keskittymiskyky huononee. Liikunnan merkitystä työelämälle pidetään tärkeänä, sillä se lisää tuottavuutta, parantaa yhteishenkeä työpaikalla ja luonnollisesti vähentää sairauspoissaoloja sekä työtaturmia. (Laine 2013, 36.)

Hoitajan työhön liittyy vahvasti fyysisen kunnan tärkeys, jonka ylläpidosta jokainen työntekijä on itse vastuussa. Hyvällä fyysisellä kunnolla on merkittävä yhteys työstä suoriutumiseen ja omaan jaksamiseen. Kokonaisvaltaista työhyvinvointia tarkasteltaessa on myös hyvä erottaa eri työhyvinvoinnin osa-alueet toisistaan. Jo yhdenkin työhyvinvoinnin osa-alueen epätasapainoisuus heijastuu väistämättä muihinkin osa-alueisiin. Esimerkiksi jos työntekijällä on fyysisiä rajoitteita, voi se vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin heikentävästi. Työterveyslaitoksen kehittämässä työkyvyn talomallissa fyysinen toimintakyky on koko työkyvyn perusta.

### 3.3 Psyykkinen työhyvinvointi

Psykyke tarkoittaa ihmisen mieltä ja henkistä olemusta. Se kattaa ihmisen tiedostetun ja tiedostamattoman elämän (ajattelu ja tunteet) (Terveyskirjasto 2008). Yksilön kannalta tärkeimmät psyykkisen hyvinvoinnin tarpeet ovat sitoutuminen omaan työhön, selkeät tavoitteet, arvostuksen tunne, työn merkittävyys ja ammattitaidon tuoma hallinnan tunne sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan tekemiseen työpaikalla (Hakanen 2009, 36).

Käsite psyykkinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Työstä aiheutuva psyykkinen pahoinvointi on nykyään melko yleistä. Yksi suurimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä on kiire. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan parantaa esimerkiksi jakamalla töitä henkilöstön kesken sekä huolehtimalla riittävästä työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta. (Virolainen 2012, 18.)

Psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yksilö kokee työtehtävänsä mielekkäiksi, sillä mielenkiintoinen työ edistävää yksilön mielenterveyttä. Butterworthin ym. (2011) tutkimuksen mukaan työttömien henkilöiden mielenterveys on heikompi kuin työssäkäyvien. Toisaalta huonoksi koetussa työpaikassa, jossa henkilöt kokevat stressiä, työ on alipalkattua ja työsuhteen jatkuvuus on epävarmaa, työntekijöiden mielenterveys on heikommassa kunnossa kuin työttömien. (Virolainen 2012, 18.)

Hoitajan työ on usein psyykkisesti kuormittavaa ja tästä syystä on tärkeää, että työntekijän oma psyykkinen hyvinvointi on tasapainossa. Psyykkistä hyvinvointia voidaan tukea keskustelemalla mieltä painavista asioista työyhteisössä. Stressi ja jatkuva kiire työssä vaikuttavat työn laatuun sekä lisäävät yksilön psyykkisen kuormituksen määrää. Tämän seurauksena esimerkiksi hoitovirheet voivat lisääntyä, ja varsinkin hoitoalalla virheet saattavat olla kohtalokkaita. Työpaikalla psyykkistä kuormitusta lisääviin tekijöihin tulisi puuttua tarpeeksi ajoissa, jotta edellä mainitulta tilanteelta voitaisiin välttyä.



### 3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan mahdollisuutta sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Kaikilla tulisi olla mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kesken. Kiireisen työaikataulun takia sosiaalinen kanssakäyminen saattaa jäädä vähäiseksi. (Virolainen 2012, 24.) Työpaikan sosiaalisen hyvinvoinnin mittarina voidaan pitää esimerkiksi työpaikan sosiaalista ja henkistä ilmapiiriä (Sinokki & Virtanen 2014, 29).

Sosiaalista verkostoa on haasteellista jakaa erikseen työ- ja vapaa-ajalle, eikä se olekaan välttämättä tarpeellista. Yleensä työpaikalla keskustellaan vapaa-aikaan liittyvistä asioista, kuten harrastuksista, ja kotona puolestaan myös työasioista. Yksilön sosiaalisuus muodostuu kaikista ihmissuhteista, läheisistä, perheestä, ystävistä ja kollegoista. (Hakanen 2009, 37.) Sosiaalista työhyvinvointia voidaan edistää tutustumalla työyhteisön jäseniin. Yhteisöllisyyden tunnetta luosaltaan työkavereiden perheeseen ja harrastuksiin tutustuminen. Kollegan tunteminen henkisellä tasolla helpottaa lähestymistä tarvittaessa myös työasioiden puitteissa. (Virolainen 2012, 24.) Työyhteisössä yksittäisenkin henkilön sosiaalinen epätasapaino voi haitata merkittävästi, koska tiedonkulku ja yhteistyö hankaloituvat (Hakanen 2009, 37).

Sosiaalinen pääoma koostuu yhteisöllisyydestä ja sen jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta (Kaivola & Launila 2007, 79). Voidaan olettaa, että korkean sosiaalisen pääoman omaavissa työyhteisöissä henkilöstöstä huolehditaan, työt tehdään innostuneen ilmapiirin vallitessa, työhyvinvointi koetaan hyväksi, sairauspoissaolot vähenevät, johtajuus on oikeudenmukaista ja epäkohtiin puututaan. Mikäli sosiaalinen pääoma vähenee, henkilöstö ei koe tulevansa kuulluksi ja työyhteisössä saattaa ilmetä ristiriitoja. Yhteisöllisyyden puute voi aiheuttaa esimerkiksi kuppikuntien syntymistä. (Paasivaara 2009, 58.)

Kaikkien työyhteisön jäsenten pitäisi tulla kuulluksi ja jokaisen mielipiteitä olisi kunnioitettava. Työpaikalla syntyneet ristiriidat tulisi aina selvittää, jotta työpaikan ilmapiiri ei kärsisi. Jokainen työyhteisöön kuuluva työntekijä on vastuussa työpaikan ilmapiiristä. Esimerkiksi ongelmiksi koituneiden asioiden puheeksi ottaminen

suoraan asianomaisten kanssa auttaa tilanteen ratkaisussa paremmin kuin selän takana puhuminen.

## 4 TYÖHYVINVOINTIA HEIKENTÄVIÄ TEKIJÖITÄ

### 4.1 Työstressi

Stressillä tarkoitetaan tilaa, jossa ihmisen sopeutumisessa käytettävät voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät. Yleisimpiä stressin aiheuttajia ovat liiallinen vastuu, äkilliset elämänmuutokset tai jatkuva kiire. Stressikokemus on psykologinen, mutta sen vaikutukset yksilöön ovat usein fyysisiä. Päänsärky, huimaus, pahoinvointi, vatsavaivat, sydämentykytykset ja hikoilu ovat yleisimpiä psykosomaattisia oireita. Tavallisimpia stressin aiheuttavia psyykkisiä oireita ovat ärtymys, levottomuus, ahdistuneisuus, muistiongelmien ja unen häiriöt. (Terveyskirjasto 2018)

Stressillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Työperäinen stressi vähentää tuottavuutta sekä aiheuttaa erittäin paljon kuluja ja sen on havaittu olevan yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. Liian suuri työmäärä suhteessa käytettävään aikaan on yksi suurimmista stressin aiheuttajista. Etenkin uusi työpaikka tai uudet työtehtävät aiheuttavat ylikuormitusta. Alussa on paljon uutta opittavaa ja työ saattaa sen vuoksi tuntua haastavammalta. Taitojen ja kykyjen kehittyessä työn haasteellisuus ja stressaavuus vähenevät. (Virolainen 2012, 31–32.)

Työssä stressiä voi aiheuttaa mikä tahansa tekijä, jonka henkilö kokee kuormittavaksi. Ihmisten tulkinnat samoista tilanteista eroavat monella tavalla, koska jokin työoloihin liittyvä kuormitustekijä ei välttämättä aiheuta kaikille stressin oireita. Tietyissä elämäntilanteissa sama henkilö voi kokea jonkun työhön liittyvän tekijän kuormittavaksi, mutta toisessa tilanteessa taas ei. Liian suuri, mutta myös liian vähäinen työmäärä voi aiheuttaa kuormitusta. Sopiva työkuormitus määräytyy tilannekohtaisesti ja mitoitus riippuu niin työn, työyhteisön kuin yksilönkin ominaisuuksista. (Antti-poika ym. 2010, 71.)

Työoloja kehittämällä ja työntekijöiden voimavaroja vahvistamalla voidaan ehkäistä haitallista työkuormitusta ja siitä mahdollisesti aiheutuvia terveysongelmia. Suomessa yleisimpiä stressinhallintakeinoja yksilötasolla ovat liikunta, erilaiset rentoutumistekniikat ja lyhytterapeuttiset lähestymistavat. Ainoastaan yksilötason

toimenpiteillä ei pystytä hallitsemaan työstressiä tarvittavan tehokkaasti. Organisaation johdon, työsuojelun ja koko henkilöstön sitoutuminen yhteistyöhön on vaadittava edellytys työstressin hallintaan. Organisaatiotasolla työstressin hallintakeinoja ovat esimerkiksi toimintatapojen kehittäminen, henkilöstön riittävän osallistumisen mahdollistaminen ja työnkuvien muokkaaminen. (Antti-poika ym. 2010, 81–82.)

Hoitajan työ on usein todella stressaavaa jatkuvan kiireen ja äkillisesti muuttuvien työtilanteiden vuoksi. Työntekijällä itsellään täytyy olla realistinen kuva omasta stressinsietokyvystään ja kyky tunnistaa keinot, joiden avulla omaa stressitasoa saa alennettua. Lisäksi työyhteisön kesken olisi hyvä keskustella yleisimmistä stressitekijöitä työpaikalla ja miettiä, kuinka niitä saataisiin vähennettyä.

#### 4.2 Työuupumus ja univaikeudet

Pitkittynyt työstressi voi johtaa työuupumukseen, joka on työssä kehittyvä ja vakava krooninen stressioireyhtymä. Uupumuksen seurauksena suoriutuminen työssä heikkenee, mikä puolestaan vahvistaa stressin kokemista. (Virolainen 2012, 35.) Työuupumus ilmenee erityisesti kolmen oireen kautta. Ensimmäinen oire on uupumusasteinen väsymys, joka johtuu pitkään jatkuneesta ponnistelusta tavoitteiden saavuttamiseksi. Väsymys ei helpota vapaa-aikanakaan normaalilla levolla. Toisena oireena esiintyy henkilön kyynistyminen. Se tarkoittaa oman työn merkityksen epäilemistä ja työn mielekkyyden katoamista. Viimeinen työuupumuksen oire on alentunut ammatillinen itsetunto. Uupumuksen kehittyessä työhön pystyvyyden ja aikaansaamisen kokemukset vähenevät. Oma aikaansaaminen koetaan huonommaksi aiempaan suoritukseen ja muiden suorituksiin verrattuna. (Terveysportti 2018)

Tavallisimmin työuupumuksesta kärsii hyvin motivoituneet työntekijät. Heillä on korkeat tavoitteet, mutta he kärsivät huonoista työoloista, jotka eivät tue tavoitteiden saavuttamista. Vähiten työuupumusta esiintyy työntekijöillä, joilla on vähäiset vaatimukset ja suuret vaikutusmahdollisuudet. Työuupumusta ehkäistäessä tulisi

kiinnittää huomiota erityisesti ensimmäiseen vaiheeseen eli uupumiseen. Työuupumuksen ehkäisykeinoja ovat työn vaatimusten kohtuullistaminen sekä yhteistyön kehittäminen. Lisäksi vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ja ammattitaidon kehittäminen toimivat työuupumuksen ennaltaehkäisyssä. (Virolainen 2012, 36–37.)

Työyhteisössä stressitekijöitä vähentämällä voidaan ehkäistä työuupumusta. Pitkittyneellä työstressillä on yhteys työuupumuksen syntymiseen. Työuupumusta tarkasteltaessa on muistettava, että ihmiset ovat yksilöitä ja kaikilla on oma tapansa reagoida asioihin. Esimerkiksi työn jatkuva haasteellisuus ja omalta mukavuusalueelta poistuminen voi toiselle antaa lisää motivaatiota ja edistää työssä jaksamista. Toiselle se voi taas aiheuttaa jatkuvaa stressitason nousua ja tämän seurauksena mahdollista työuupumusta.

Unen aikana perusuni (NREM-uni) ja vilkeuni (REM-uni) vuorottelevat. Se on tarkan säätelyn alainen aivotoiminnan tila. Unen aikana poistetaan valveilla olemisen aikana aivoihin kerääntyneitä haitallisia aineenvaihduntatuotteita ja varastoidaan energiaa. (Käypä-hoitosuositus 2018) Riittävä unen määrä vaihtelee ja on yksilöllistä. Toinen tarvitsee unta enemmän kuin toinen. Univajeen tunnistaa parhaiten päiväsaikaan seuraamalla omia tuntemuksiaan. Tyypillisimpiä merkkejä liian vähäisestä unen saannista ovat keskittymisvaikeudet, jatkuva väsymys, ärtyisyys ja alakuloisuus. Univaikeudet ovat hyvin yleisiä nyky-yhteiskunnassa ja vaikuttavat heikentävästi työ- ja toimintakykyyn. Useimmiten unihäiriöt ovat työperäisiä. (Rauramo 2008, 68.)

Univaikeudet lisäävät riskiä sairastua diabetekseen tai sydän- ja verisuonisairauksiin. Liian vähäinen unen saanti on myös usein yhteydessä ylipainoon, työtapaturmiin ja liikenteessä tapahtuviin onnettomuuksiin. Terveystaitojen lisäksi univaikeudet lisäävät kärtyisyyttä, jonka seurauksena ihmissuhteet saattavat kärsiä. Unenpuutteen on myös tutkittu vaikuttavan kognitiiviseen suorituskäkyyn, pidentävän reaktioaikaa, heikentävän arviointikäkyä ja haittaavan ongelmien ratkaisemista. (Virolainen 2012, 47.)

Työperäisiä unihäiriöitä ovat esimerkiksi kolmivuorotyöhön liittyvä unettomuus, pitkistä työvuoroista johtuva univaje, epäsäännöllisiin työaikoihin liittyvä huono unihygienia, psykofysiologinen unettomuus ja eräät psykiatriset unihäiriöt (stressi, ahdistuneisuus, työperäinen masennus). Psykofysiologinen unettomuus voi helposti laueta työperäisen stressin tai ylikuormituksen kautta. Huonolla unihygienialla tarkoitetaan huonoja nukkumistottumuksia. Esimerkiksi liian lähellä nukkumaanmenoa tehdään rauhoittumista estäviä yli-, koti- tai etätöitä. (Rauramo 2008, 68.)

Univaikeuksien ehkäisyssä tärkeää on normaali hyvästä terveydestä huolehtiminen. Parempaa unta voidaan edistää yksilöön itseensä ja ympäristöön kohdennetuilla toimilla, joita ovat: terveydentilasta huolehtiminen ja sairauksien hoito, hyvät elämäntavat, ravitsemus ja liikunta, nautintoaineiden kohtuukäyttö, työn ja levon suhde, säännölliset nukkumisajat, rentoutuminen, sosiaaliset suhteet, harrastukset, perheen ja ystävien kanssa vietetty aika, elämän vaikeuksien kohtaaminen päivällä eikä vuoteessa, työaikajärjestelyt epäsäännöllisiä työaikoja noudattavilla ja tarpeettoman unilääkityksen välttäminen. (Käypä-hoitosuositus 2018)

Hoitajan työ on usein vuorotyötä ja tästä syystä selkeää unirytmia ei välttämättä pääse syntymään. Epäsäännöllisen unirytmien seurauksena unet jäävät usein liian lyhyiksi, ja se vaikuttaa väistämättä työssä jaksamiseen sekä keskittymiskykyyn. Epäsäännöllisistä työajoista johtuvaa univajetta voitaisiin mahdollisesti saada vähennettyä ergonomisella työvuorosuunnittelulla ja työaikatoiveiden huomioon ottamisella. Myös unta ja lepoa koskevissa asioissa ihmiset ovat yksilöitä. Esimerkiksi yövuorojen jälkeen toiset saavat nukuttua päivällä normaalit "yöunet" ja toiset eivät pysty nukkumaan päivällä riittävästi.

#### 4.3 Epätasa-arvoisuus, ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen

Yksi osa työhyvinvointia on tasa-arvoisuus (Virolainen 2012, 39). Tasa-arvoa on eri sukupuolten, eri-ikäisten ja kulttuuritaustaisten ihmisten tasapuolinen kohtelu.

Hyvällä tasa-arvoisella kohtelulla on todettu olevan myönteinen vaikutus henkilöstön työyhteisön innovatiivisuuteen, työmotivaatioon ja luovuuteen. (Leppänen & Lindström 2002, 256.) Epätasa-arvoinen kohtelu vaikuttaa negatiivisesti koko organisaation sekä yksilöiden työhyvinvointiin. Työpaikalla toteutuva tasa-arvo ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikkia työntekijöitä tulisi kohdella täysin samalla tavalla. Esimerkiksi asema tai työtehtävien vaativuustaso vaikuttavat luonnollisesti palkkaukseen, uralla etenemiseen ja työtehtäviin. Tasa-arvo työpaikalla on sitä, että toimintaohjeet ja sovitut säännöt koskevat kaikkia työyhteisön jäseniä. (Virolainen 2012, 39.)

Työelämän tasa-arvoon liittyy tiiviisti myös oikeudenmukaisuus. On tutkittu, että oikeudenmukaisiksi koetuissa työyksiköissä psyykkisten sairauksien ja terveyden heikkenemisen riski on yli puolet pienempi kuin sellaisissa työyksiköissä, joissa esiintyy epäoikeudenmukaisuutta. Tämän lisäksi työyhteisön päätöksenteon oikeudenmukaisuuden ja reilun esimiehen on havaittu sairaaloiden työntekijöiden keskuudessa edistävän työntekijöiden terveyttä ja vähentävän sairauspoissaoloja. (Leppänen & Lindström 2002, 257.)

Työnantajien on vuosittain laadittava tasa-arvo suunnitelma (paikoissa, joissa palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää). Suunnitelman on koskettava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja. Tasa-arvolaisissa sanotaan, että kun suunnitelma sisällytetään henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan, sitä laadittaessa sovelletaan yhteistoimintaa koskevia lainsäädäntöjä. (Rauramo 2008, 134.)

Yksittäisten työntekijöiden ja koko työyhteisön kannalta on tärkeää, että kaikkia kohdellaan saman-arvoisesti erilaisuudesta huolimatta. Erilaisuus on rikkautta ja kaikkia on kunnioitettava. Saman-arvoisuuden toteutuminen esimerkiksi eri ammattiryhmien kesken on välttämätöntä, mikäli työyhteisössä halutaan säilyttää myönteinen ja kunnioittava ilmapiiri.

Ristiriidat pystytään jakamaan asia-, menettelytapa-, ja henkilöristiriitoihin. Useimmiten eniten ongelmia työpaikoilla aiheuttavat henkilöristiriidat. Alun perin

positiiviseksi luokiteltu asiaristiriita saattaa muuttua henkilöristiriidaksi, mikäli oikeanlainen viestintä epäonnistuu. (Virolainen 2012, 40.)

Työyhteisöjen tavallisimpia ihmissuhderistiriitojen taustalta löytyviä ongelmia ovat: epäselvät tai epärealistiset työn tavoitteet, työnjaon tai vastuualueiden epäselvyys, yhteisten pelisääntöjen puute, heikko johtaminen ja valtarakenteen vääristymät, jatkuva kiire, huono tiedonkulku ja palautteen puute sekä organisaatiossa tapahtuviin muutoksiin liittyvä epävarmuus. Työrakenteen epäselvyys tai epätarkoituksenmukaisuus voivat aiheuttaa monenlaisia ristiriitoja. Jos Työtehtäviä ei ole määritelty, tavoitteet voivat jäädä saavuttamatta. Vastaavasti, jos työnjako ja yhteisön erilaiset roolit eivät kata koko tehtäväkenttää, osa tehtävistä ei kuulu kenellekään. Työtehtävien ja -roolien päällekkäisyyksissä työyhteisön jäsenet taas tekevät samoja tehtäviä tietämättään tai keskenään kilpaillen. Työtehtävien jaon ollessa työmäärän, ajankäytön ja palkkauksen osalta epätasainen, työt kasaantuvat tietyille henkilöille tai tehtävä ei vastaa työntekijän asiantuntemuksesta. (Leppänen & Lindström 2002, 98.)

Työpaikoilla syntyneet ristiriidat on selvitettävä aina asianomaisten kesken, jotta asiat saataisiin kuntoon mahdollisimman nopeasti ja vaivattomasti. Ongelmaksi koituneet asiat olisi ratkaistava asiallisesti ja rakentavasti. Ristiriitojen välttämiseksi tulisi työpaikalla olla selkeät säännöt sekä toimintamallit kaikkien luettavissa. Esimerkiksi hoitoalalla työntekijöillä on tärkeää olla tiedossa selkeä työnjako, jotta työtä ei tehtäisi päällekkäin ja kaikki työ tulisi tehtyä.

Yleisimpiä työpaikkakiusaamisen muotoja ovat muun muassa epäasiallinen kohtelu, eristäminen työyhteisöstä, mustamaalaaminen, työsuoritusten jatkuva ja perusteeton arvostelu, nimittely sekä asiattomat vihjailut koskien ikää, sukupuolta, ihonväriä, mielipiteitä tai vakaumusta. Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen on koettu haasteelliseksi. Asiaan voidaan puuttua esimiehen taholta, mikäli kiusaaja kuuluu samaa työyhteisöön. Mikäli kiusaaja on itse esimies, on kiusaamistilanteeseen puuttuminen entistä haasteellisempaa. Työnantajan velvollisuutena on tarkkailla työyhteisön tilaa, jotta mahdolliset häirintätilanteet tulisivat ilmi mahdol-



lisimman varhaisessa vaiheessa. Häirinnästä on ilmoitettava lähimmälle esimiehelle, häiritsijän esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle. Ilmoituksen voi tehdä häiritty itse tai kuka tahansa ulkopuolinen. Työnantajan tulee ottaa asia esille häirinnän osapuolten kesken ja pyrkiä ratkaisuun neuvottelemalla. (Virolainen 2012, 41–43.)

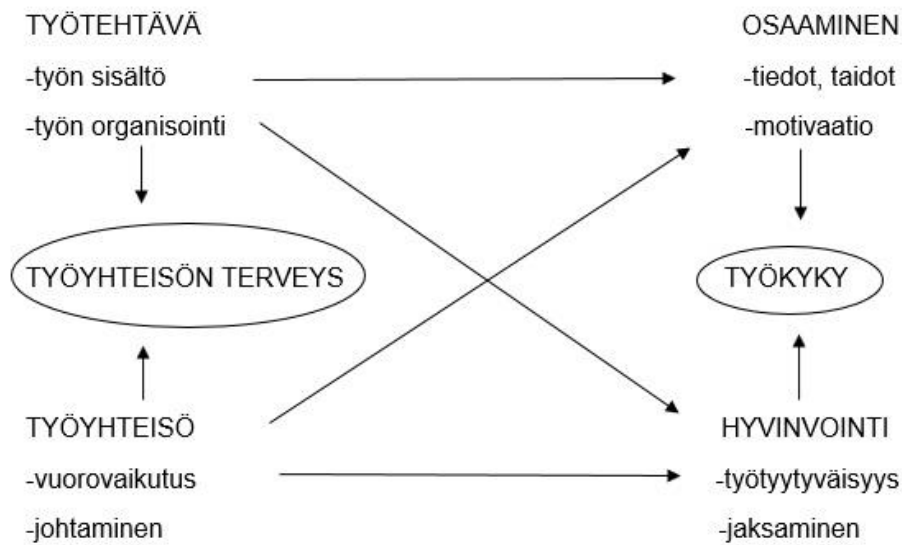
Psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta työpaikkakiusaamiseen puuttuminen on erityisen tärkeää. Varhainen kiusaamiseen puuttuminen on ehdottoman tärkeää, jotta asiat saadaan hoidettua kuntoon mahdollisimman nopeasti. Mikäli työpaikkakiusaamiseen ei puututa ajoissa, se voi vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin ja heikentää työntekijöiden tehokkuutta. Hoitoalalla työyhteisön välinen hyvä kommunikaatio ja kaikkien kanssa toimeen tuleminen on ehdottoman tärkeää, jotta välttyttäisiin ”turhilta” tiedon katkoksilta ja niistä aiheutuvilta hoitovirheiltä.

## 5 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Työpaikoilla toteutuvaa työn, työolojen ja henkilöstön kehittämistoimintaa voidaan perustella eri tavoin. Työoloja parannettaessa ja työntekijöiden terveyttä edistettäessä tärkeitä näkökohtia ovat tuottavuus, tuloksellisuus sekä laatu. Myös eettiset ja inhimilliset tekijät ovat hyvin merkittävä peruste. (Rauramo 2008, 18.) Yleensä työyhteisön sisäiset kehittämistarpeet liittyvät työn organisoimiseen, johtamiseen ja yhteistoiminnan kehittämiseen. Muutokset heijastuvat yksittäisen ihmisen työtyytyväisyyteen sekä hyvinvointiin sekä työyhteisön sisäiseen ja ulkoiseen toimivuuteen. (Leppänen & Lindström 2002, 14.)

Työyhteisön kehittäminen perustuu henkilöstölähtöiselle ajatukselle terveestä työyhteisöstä. Tämä tarkoittaa työn sosiaalisten ja psyykkisten tekijöiden huomiointia niin, että voidaan huomioida erityisesti tekijät, jotka edistävät sekä terveyttä, toimivuutta, osaamista että toiminnan tehokkuutta. (Leppänen & Lindström 2002, 20.) Oman henkilökohtaisen kehittämiskohteen valinnassa kannattaa huomioida se, että henkilökohtainen elämä ja sen työstäminen voi myös organisaation kannalta olla tärkeää. Oman elämän hallitseminen ja hoitaminen helpottavat myös työroolissa toimimista, sillä kotielämä tulee helposti mukaan työhön. Organisaation kehittämisen tueksi selkeitten, yksinkertaisten ja mahdollisimman tarkkarajaisten kehittämiskohteiden valinta helpottaa suunnitelman toteuttamista. (Ranta 2005, 30.)

Seuraavassa kuviossa on esiteltyä kehittäminen kohteita työpaikalla. Jo silmin nähden kuvioista saadaan selville, että kaikki osa-alueet vaikuttavat kaikkeen. Työyhteisön terveyteen vaikuttavat työtehtävien sisältö, työn organisointi sekä työyhteisön vuorovaikutus ja johtaminen. Työkykyyn vaikuttaa edellä mainittujen lisäksi henkilökohtainen hyvinvointi eli työtyytyväisyys ja työssäjaksaminen sekä oma osaaminen, tiedot, taidot ja motivaatio.



Kuvio 3. Kehittämisen kohteita työpaikalla (Leppänen & Lindström 2002, 21).

Usein keskusteluissa johdon kanssa tulee esille kehittämisen tarpeet, mutta puuttuu konkreettinen tieto siitä, mitä oikein pitäisi tehdä. Tästä ilmenee tietoisuus kehittämistarpeista ja kehittämisen prosessi voi alkaa. (Ranta 2005, 27.) Johdolla on merkittävä rooli työhyvinvoinnin kehittämiseen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Johto viestii työhyvinvoinnin kehittämisen tärkeydestä, päättää resurssoinneista ja hyväksyy erilaiset kehitystoimenpiteet. Johdon laatimat toimintanormit sekä valtuuksien ja vastuun jakaminen vaikuttavat huomattavasti työyhteisön ilmapiiriin ja henkilöstön kokemaan työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 134.) Lainsäädännön velvoitteiden täytyminen on huomattava osa työnantajatoimintaa. Keskeisimpiä työelämän lakeja ovat muun muassa työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, tapaturmavakuutuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. (Rauramo 2008, 19–20.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen pitäisi olla pitkäjänteinen, suunnitelmallinen ja koko organisaatiota koskeva prosessi (Virolainen 2012, 135). Kehittäminen vähentää tapaturmista ja sairauspoissaoloista johtuvia kuluja ja vaikuttaa työn ja tuotannon häiriöttömyyteen. Työympäristön kehittämisen peruseriaatteet ovat

terveyshaittojen ja tapaturmien ehkäiseminen sekä turvallisuuden ja viihtyvyyden lisääminen. (Rauramo 2008, 18–19.)

Olennainen väline luovassa organisaatiossa on korkealle kehittynyt kommunikatio. Sisäisenä asenteena on oltava joustavuus. Organisaation täytyy olla halukas hylkäämään totutut ja vakiintuneet käyttäytymismallit, jotta kehitystä eteenpäin syntyisi. (Ranta 2005, 30.)

Hoitoalalla on erityisen tärkeää itsensä ja koko työyhteisön toimintatapojen kehittäminen, jotta potilaat saisivat mahdollisimman laadukasta ja näyttöön perustuvaa hoitoa. Kaikille työntekijöille muodostuu omat tapansa tehdä työtä, mutta omia toimintatapojaan täytyisi olla valmis kehittämään uudistuneiden ohjeistusten mukaisiksi. Uuden ja kehittyneen tiedon hankkiminen on jokaisen työntekijän omalla vastuulla. Uutta opittua tietoa on myös jaettava työyhteisön kesken. Esimerkiksi koulutuksessa käyneiden hoitajien tulisi jakaa oppimaansa tietoa työyhteisössä, jotta mahdollisimman moni saisi kehitettyä osaamistaan laadukkaampaan suuntaan. Oman osaamisen kehittäminen on koko työuran kestävä prosessi ja se on kaikkien työntekijöiden velvollisuus.

Työyhteisöissä olisi hyvä järjestää tietyin väliajoin keskustelutilanteita, joissa kaikki saisivat tuoda oman mielipiteensä ja kehitysehdotuksensa julki. Ehdotukset tulisi aina ottaa vakavasti ja yhdessä tulisi miettiä, mitä kehitystapaa voitaisiin alkaa kokeilemaan työpaikalla.

## 6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMA

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa ja työssäjaksamista. Tutkimuksen tavoitteena on löytää tulosten perusteella organisaation työhyvinvoinnin kehittämiskohteita. Tutkimuksen tulokset ovat jatkossa kohderyhmän organisaation käytössä, mikäli työyhteisössä mietitään, miten työhyvinvoinnin tilaa voidaan jatkossa ylläpitää ja parantaa.

Tämän työn tutkimusongelma on seuraava:

Millainen on Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen hoitohenkilökunnan kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin tila?

## 7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 7.1 Määrällinen tutkimus

Määrällistä tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen avulla saadaan selvitettyä lukumääriin ja prosenttiosuksiin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. (Heikkilä 2005, 16.) Opinnäytetyön tutkimustavaksi valittiin määrällinen tutkimustapa, koska opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen nykyistä työhyvinvoinnin tilaa.

Määrällinen tutkimus kohdistuu muuttujien mittaamiseen, tilastollisten menetelmien käyttöön ja muuttujien välisten yhteyksien tutkimiseen. Muuttujat saattavat olla riippumattomia tai selittäviä, kuten vastaajien taustatiedot. Ne voivat olla myös riippuvaisia eli selitettäviä, kuten vastaajan tyytyväisyys hoitoon tai hoidon vaste kivunhoidossa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010, 41.)

Määrällisessä tutkimuksessa keskeisiä asioita ovat: johtopäätökset aikaisemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat, hypoteesien esittäminen, käsitteiden määrittely, aineiston keruun suunnitelma, tutkittavien henkilöiden valinta, aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon ja päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen. (Hirsjärvi ym. 2008, 136.)

### 7.2 Aineiston hankintamenetelmä

Kysely on aineiston keräämisen tapa, jossa kysymysten muoto on standardoitu eli vakioitu. Vakiointi tarkoittaa sitä, että kaikilta kyselyyn vastaajilta kysytään samat asiat samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Kyselyssä vastaaja lukee itse kysymyksen ja vastaa siihen. Kyselylomaketta käytetään, kun havaintoyksikönä on henkilö ja häntä koskevat tiedot, esimerkiksi mielipiteet, asenteet tai käyttäytyminen. (Vilkkä 2007, 28.)

Aineiston keruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja

tuloksia saadaan havainnollistettua kuvioilla tai taulukoilla. (Heikkilä 2005, 16.) Opinnäytetyössä aineiston keruu menetelmänä käytettiin sähköistä Webropol-kyselylomaketta, joka sisälsi strukturoituja sekä avoimia kysymyksiä.

### 7.3 Aineiston analyysimenetelmä

Määrällisessä tutkimuksessa valitaan aina sellainen analyysimenetelmä, joka antaa tietoa siitä, mitä ollaan tutkimassa. Tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin soveltuva analyysimenetelmä pyritään aina ennakoimaan tutkimusta suunniteltaessa. (Vilkkä 2007, 119.)

Opinnäytetyössä käytettiin tilastollista analyysimenetelmää sekä sisällön analyysiä. Tilastoanalyysin tulokset voidaan esittää taulukoina, kuvioina ja teksteinä. Yleensä taulukoista ja kuvioista halutun tiedon saa nopeammin kuin tekstistä. (Holopainen, Tenhunen & Vuorinen 2004, 44.) Taulukoiden ja kuvioiden tarkoituksena on muun muassa tiivistää suuren tilastoaineiston sanoma asiayhteyden kannalta keskeisiin seikkoihin, houkuttaa lukijaa ajattelemaan asiaa ja osoittaa totuudenmukaisesti tilastotietojen sisältämä fakta. Taulukot ja kuviot myös elävöittävät tilastoraporttia ja korostavat, että niiden sanoma syntyy vertailusta. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 46.) Taulukko on kuviota tarkempi, mutta kokonaisuutta ajatellen hyvä tilastokuvio kertoo tulokset nopeammin ja selkeämmin kuin taulukko. Taulukoita ja kuvioita on aina analysoitava tekstissä, eikä se saa jäädä lukijan tehtäväksi. Tietysti lukija tekee omat johtopäätöksensä tuloksista. (Holopainen ym. 2004, 44.)

Sisällönanalyysi on aineistojen perusanalyysimenetelmä, jonka avulla mahdollista analysoida erilaisia aineistoja ja samalla kuvata niitä. Sisällön analyysin tavoitteena on siis ilmiön kattava esittäminen tiiviisti, jonka tuloksena syntyy käsiteläykeitä, käsitejärjestelmiä, malleja ja käsitekarttoja. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010, 133–134.)

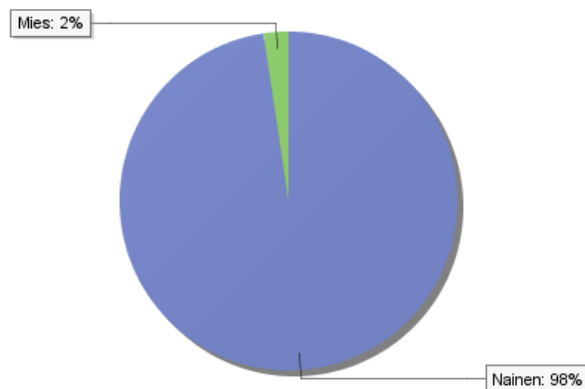
## 8 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuksen kyselylomakkeen avulla kartoitettiin Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen nykyisen työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimuksen tulokset esitellään tässä osiossa teemoittain kaavioina ja litteroituina kyselylomakevastauksina. Tutkimustulosten havainnollistamiseksi tuodaan esille myös vastaajien suoria lainauksia ja niistä tehtyjä sisällön analyysyjä. Tässä osiossa tuodaan esille vain tutkimuksen kannalta oleelliset kuviot, loput kuviot ovat näkyvillä liitteessä 2.

### 8.1 Vastaajien taustatiedot

Tässä osiossa esitetään kyselylomakkeeseen vastanneiden taustatiedot. Ensimmäisenä kyselylomakkeessa kartoitettiin sukupuolijakaumaa.

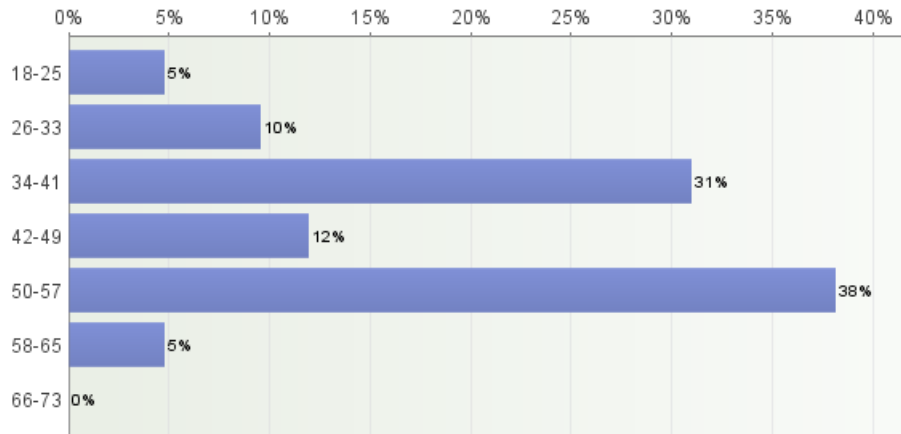
Neljästäkymmenestä kahdesta vastaajasta yksi on mies ja loput naisia.



Kuvio 4. Sukupuolijakauma.



Suurin osa kyselylomakkeeseen vastanneista on iältään 50–57-vuotiaita ja toiseksi eniten on 34–41-vuotiaita. Kolmanneksi eniten tuli vastauksia 42–49-vuotiailta. Toiseksi vähiten vastaajia on ikähaarukassa 26–33 ja pienimmät vastaajaryhmät ovat ikäluokkaa 18–25 ja 58–65. Vastaajista yksikään ei ole 66–73-vuotias.

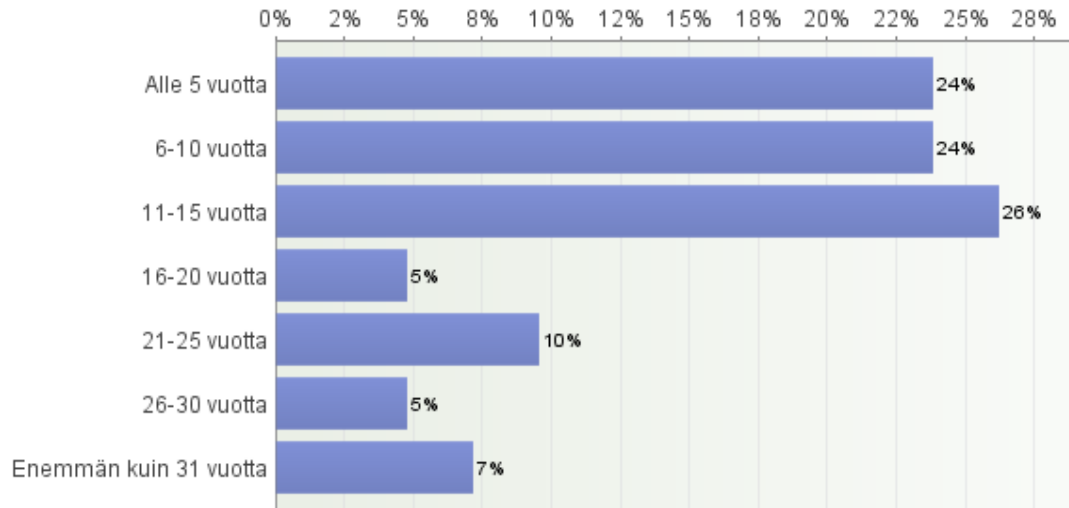


Kuvio 5. Ikäjakauma.

Vastanneista 52 % on sairaanhoitajia, 38 % lähihoitajia ja 10 % perushoitajia. Kyselyyn vastanneiden joukossa ei ole Fysioterapeutteja tai hoitoapulaisia (Liite 2, Kuvio 18).

88 % vastanneista on vakituksessa työsuhteessa, 7 % toimii pitkäaikaisena sijaisena ja 5 % määräaikaisessa työsuhteessa (Liite 2, Kuvio 19).

Suurin osa vastanneista on työskennellyt kyseisillä osastoilla 11–15 vuotta. Toiseksi eniten vastauksia tuli kohtiin alle 5 vuotta ja 6–10 vuotta. Kolmanneksi eniten vastauksia tuli kohtaan 21–25 vuotta ja neljänneksi eniten vastauksia tuli kohtaan enemmän kuin 31 vuotta. Vähiten vastauksia tuli kohtiin 16–20 ja 26–30 vuotta.



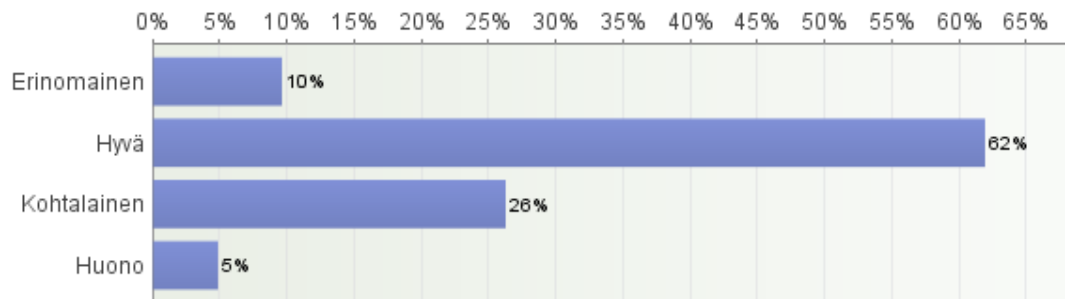
Kuvio 6. Työsuhteen pituus.

90 % eli valtaosa vastaajista tekevät kolmivuorotyötä, loput 10 % jakautuvat puoleksi yksi- ja kaksivuorotyötä tekeviin. Vastaajista yksikään ei tee pelkkää yövuoroa (Liite 2, Kuvio 20).

## 8.2 Fyysinen työhyvinvointi

Toisessa osiossa kartoitimme vastaajien tämänhetkistä fyysisen työhyvinvoinnin tilaa ja sitä, kuinka he ylläpitävät fyysistä terveyttään.

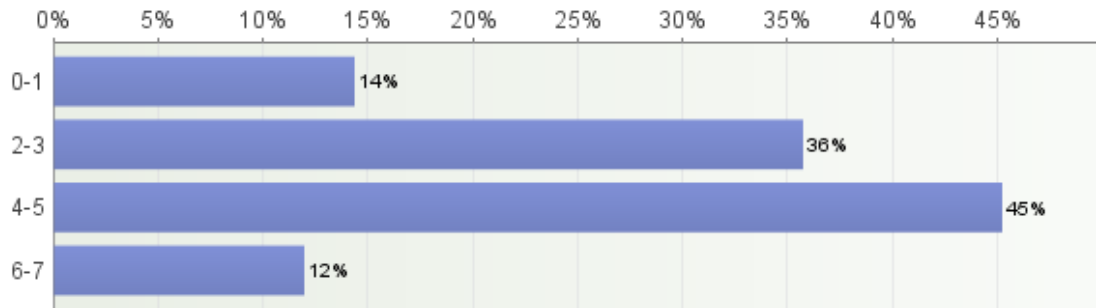
Suurin osa vastaajista kokee fyysisen kuntosensa olevan tällä hetkellä hyvällä tasolla. Toiseksi eniten vastaajat olivat sitä mieltä, että heidän nykyinen fyysinen kuntosensa on kohtalaisella tasolla. Vähiten vastaajat olivat sitä mieltä, että heidän kuntosensa on huono.



Kuvio 7. Fyysisen kunnan taso.

Työntekijöiltä kysyttiin, onko fyysisellä kunnolla merkitystä hoitajan työssä. Kaikki kyselyyn vastanneet olivat yhtä mieltä siitä, että fyysisellä kunnolla on merkittävä rooli työssä jaksamisessa (Liite 2, Kuvio 21). 55 % kokee, että nykyinen työ on joskus fyysisesti rankkaa, ja 43 % on sitä mieltä, että työ on usein rankkaa (Liite 2, Kuvio 22). Vastauksista voidaan siis päätellä, että kokonaisuudessaan työ osastoilla koetaan fyysisesti rankaksi. Kyselylomakkeessa kysyttiin, millä tavoin työntekijät pitävät yllä fyysistä kuntoaan. Vastaukset muotoiltiin avoimesti omin sanoin. Vastausten perusteella fyysistä kuntoa ylläpidetään eniten hyötyliikunnalla, jumppaamalla, pyöräilemällä ja kuntosaliharjoittelulla. Vastauslomakkeissa oli paljon vastauksia, joissa kerrottiin fyysistä kuntoa ylläpidettävän liikunnalla ja urheilemalla. Konkreettisia esimerkkejä urheilumuodoista ei oltu kuitenkaan annettu. Vastauksista tuli ilmi, että fyysistä kuntoa ylläpidetään myös erilaisilla joukkoepeleillä kuten lentopallon pelaamisella. Muita mainittuja liikuntamuotoja olivat: uinti, hiihto, sauvakävely, ryhmäliikunta, jooga, kahvakuula ja venyttely.

Kuviosta 8 voidaan päätellä, että osastojen työntekijät pitävät yllä fyysistä kuntoa aktiivisesti urheilemalla. Suurin osa vastaajista kertoi harrastavansa liikuntaa 4–5 kertaa viikossa. Toiseksi eniten liikuntaa harrastetaan 2–3 kertaa viikossa. Kolmanneksi eniten vastattiin kohtaan 0–1 kertaa ja vähiten vastauksia tuli vastausvaihtoehtoon 6–7 kertaa viikossa.



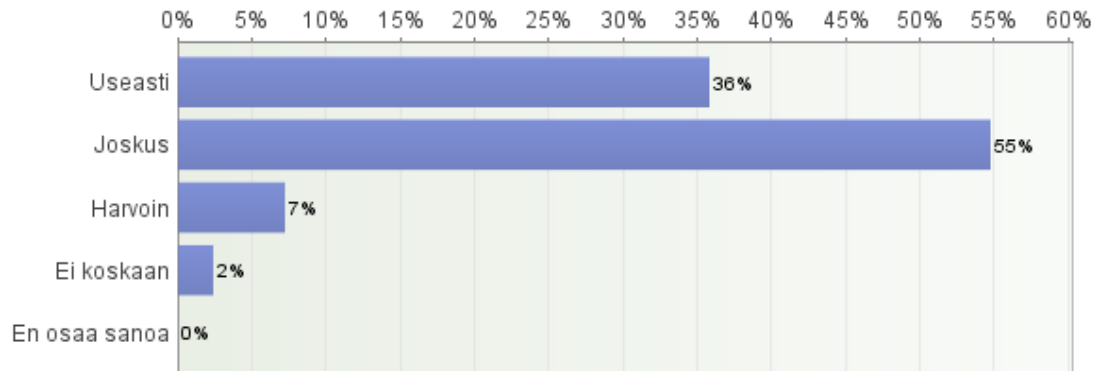
Kuvio 8. Työntekijöiden viikoittaiset urheilutottumukset.

Kyselylomakkeessa kysyttiin, kuinka monta tuntia työntekijät keskimäärin nukkuvat yössä. Suurin osa vastasi nukkuvansa keskimäärin 6–8 tuntia yössä. Vastaajista 52 % kokee saavansa tarpeeksi unta, 36 % kokee saavansa unta liian vähän ja loput 12 % eivät osanneet sanoa. (Liite 2, Kuvio 23).

### 8.3 Psykkinen työhyvinvointi

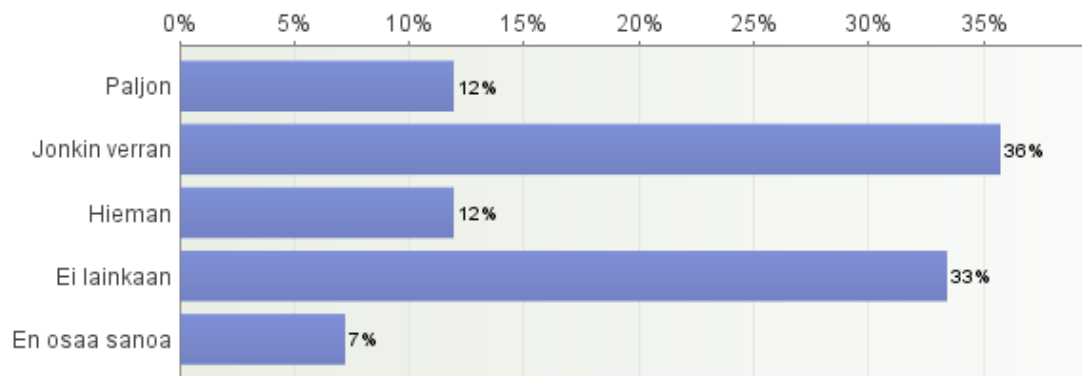
Kolmannessa osiossa kartoitettiin psykkinen työhyvinvoinnin nykyistä tilaa ja sitä, kuinka vastaajat huolehtivat psykkinisestä hyvinvoinnistaan.

Vastausten perusteella työntekijät kokevat nykyisen työnsä olevan usein tai joskus psyykkisesti kuormittavaa. Vain murto-osa vastaajista oli sitä mieltä, että työ on vain harvoin tai ei koskaan psyykkisesti kuormittavaa.



Kuvio 9. Työn psyykinen kuormittavuus.

Työntekijöiltä kysyttiin, kuinka paljon henkilökohtainen elämäntilanne vaikuttaa työssä jaksamiseen. Vastaukset jakaantuivat siten, että eniten vastauksia tuli kohtiin jonkin verran ja ei lainkaan. Loput vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti.



Kuvio 10. Henkilökohtaisen elämäntilanteen vaikutus työntekoon.

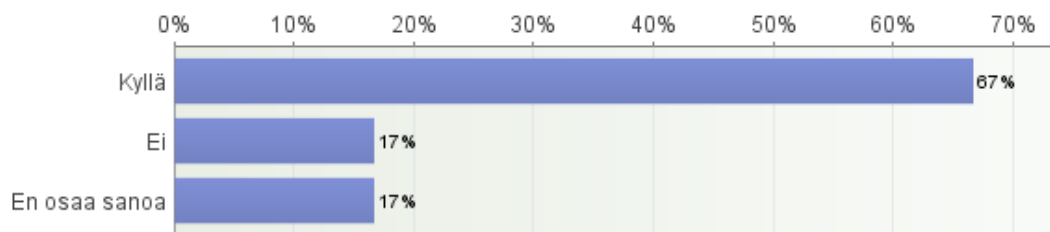
Kyselylomakkeessa kysyttiin, onko työasioilla vaikutusta vapaa-aikaan. Vastaajista 74 % oli sitä mieltä, että työasioilla ei ole vaikutusta vapaa-aikaan ja 17 % vastasi työasioiden vaikuttavan työn ulkopuoliseen aikaan. Loput 10 % vastaajista ei osannut sanoa (Liite 2, Kuvio 24). Vastaajista 67 % pystyy palautumaan

työn aiheuttamasta kuormasta vapaa-ajalla, 24 % pystyy palautumaan jonkin verran ja 10 % vain vähän (Liite 2, Kuvio 25). Kukaan vastaajista ei kokenut, ettei pystyisi palautumaan ollenkaan.

#### 8.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Neljännessä osiossa kartoitimme vastaajien sosiaalisen työhyvinvoinnin tilaa.

Kyselylomakkeessa kysyttiin, koetaanko työpaikan ilmapiiri hyväksi. Vastaajista 67 % vastasi kyllä, 17 % ei ja 17 % en osaa sanoa.



Kuvio 11. Työntekijöiden kokemus työpaikan ilmapiiristä.

Kyselylomakkeessa kysyttiin, mitkä tekijät vaikuttavat työilmapiiriin negatiivisesti ja kuinka sitä voitaisiin parantaa. Suurimpana työpaikan ilmapiiriin negatiivisesti vaikuttavana tekijänä edustui selän takana puhuminen. Vastauksista kävi ilmi, että paine työntekijöiden vähentämisestä aiheuttaa väsymystä, joka puretaan työyhteisön jäseniin. Kuppikuntien syntyminen ja yhteisten pelisääntöjen laiminlyönti vaikuttavat myös negatiivisesti työilmapiiriin.

Suoria lainauksia vastauksista:

“Vahvat persoonat käyttävät hyväksi esimiehen heikkoutta, mikä mahdollistaa eriarvoisen suhtautumisen työntekijöihin. Osa työntekijöistä lobbaa itselle parempia etuja, kuten koulutusta, parempia työvuoroja. Esimiehen pitäisi ottaa kaikki tasavertaisina.”

“Paljon uusia hoitajia, ei noudateta yhteisiä sääntöjä ja ohjeita. Ylimmät esimiehet kaukana, heillä ei ole hajuakaan meidän "ruohonjuuritason" työnteosta. Päätösvalta kaukana meidän työpaikastamme.”

“Osa tekee töitä ja osa välttelee työntekoa.”

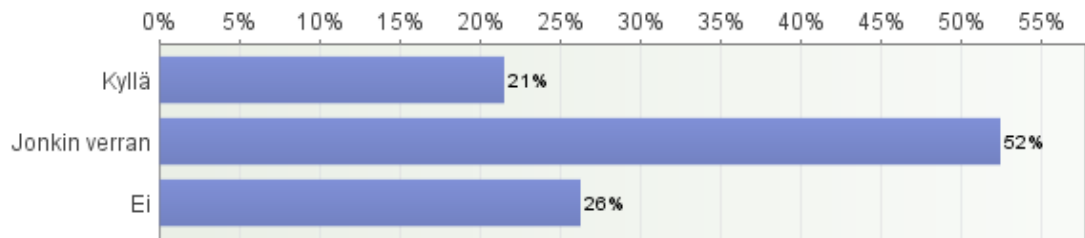
“Mitä sote tuo tullessaan? työpaikkojen säilyminen? Kateus toisten osaamisalueilta, toisten suosiminen. Pätevien ja kolmivuorotyötätekevien sijaisten saaminen.”



Kuvio 12. Sisällön analyysi työilmapiiriin negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä.

Vastaajista 43 % kokee mielipiteitä ja ajatuksia kuunneltavan työpaikalla usein ja 40 % mielestä joskus. Vastausten perusteella työpaikoilla pääosin kuunnellaan työntekijöitä. 14 % vastasi, että mielipiteitä ja ajatuksia kuunnellaan vain harvoin (Liite 2, Kuvio 26).

Vastaajilta kysyttiin, aiheuttaako työ stressiä. Suurin osa vastanneista kokee nykyisen työnsä jonkin verran stressaavaksi. Loput vastauksista jakaantuivat melkein tasan kohtiin kyllä ja ei.



Kuvio 13. Työstä aiheutuva stressi

Kyselylomakkeeseen vastaajat kertoivat omin sanoin, millä tavoin stressi ilmenee ja näkyy heidä työssään. Vastausten perusteella stressitason nousuun vaikuttavat jatkuva kiire, väsymys, epävarmuus, unettomuus, fyysinen kuormitus, paine saada työt ajallaan valmiiksi sekä epävarmat sijaiset.

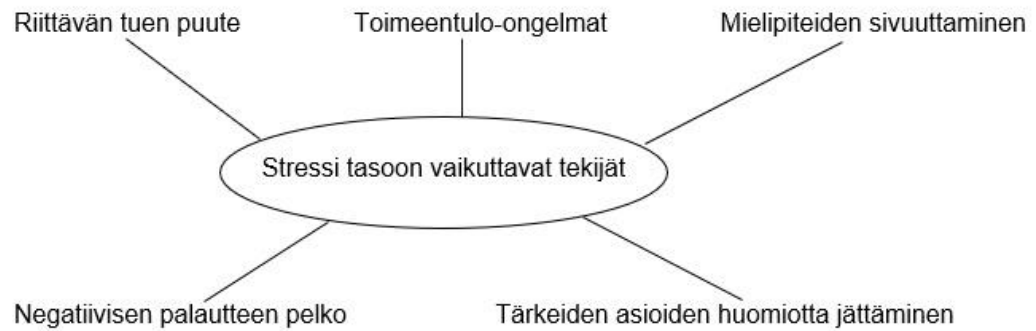
“Työnantaja taholta ei työntekijä saa muuta kuin jatkuvan pelon selviytymisestä tulevaisuudessa. Työnantaja ei tue millään tavoin. Pelko selviytymisestä tarkoittaa oman ja perheen selviytymistä tulevaisuudessa. Kun korkokengän ääni kuuluu käytävältä, niin se on aina merkki tulevista heikennyksistä ja vähennyksistä.”

“Ei uskalla tehdä työtään niin kuin haluaisi pelkona negatiivinen palaute.”

“Alkaa katsella kenen kanssa on työvuorossa...”

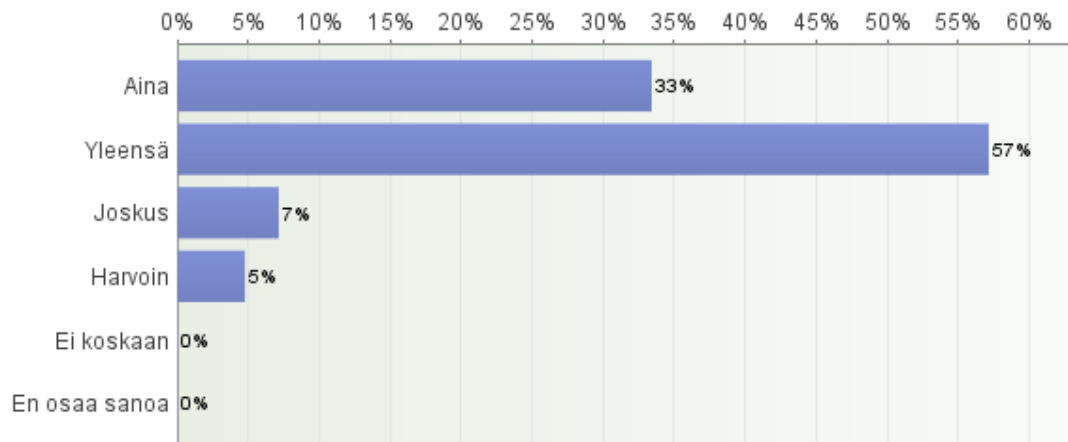
“Joskus kun tietyt asiat ei etene tai mielestäni tärkeitä asioita ei huomioida, se alkaa stressaamaan, kun tulee olo, ettei tule kuulluksi.”





Kuvio 14. Sisällön analyysi stressitasoon vaikuttavista tekijöistä.

Suurin osa vastanneista kokee, että työpaikalle on mukava tulla yleensä tai aina. Kolmanneksi vähiten tuli vastauksia kohtaan joskus ja toiseksi vähiten kohtaan harvoin. Yhtään vastausta ei tullut kohtiin ei koskaan tai en osaa sanoa.

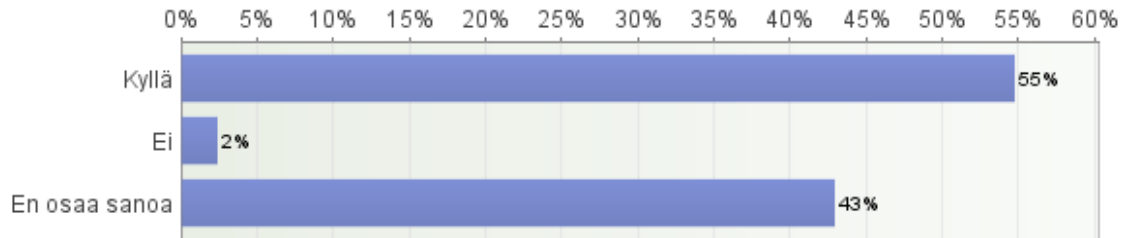


Kuvio 15. Kokemus työpaikalle tulemisen mukavuudesta.

## 8.5 Työpaikan ongelmat ja kehittämiskohteet

Viidennessä eli viimeisessä osiossa kartoitettiin osastojen mahdollisia ongelmia ja kehittämiskohteita.

Työntekijöiltä kysyttiin, onko työpaikalla kehittämiskohteita. Vastanneista suurin osa koki, että työpaikalla on kehittämiskohteita. Toiseksi eniten tuli vastauksia kohtaan en osaa sanoa. Vähiten vastauksia tuli kohtaan ei.



Kuvio 16. Kehittämiskohteet työpaikalla.

Työntekijät saivat vastata omin sanoin, millä tavoin työpaikkaa voitaisiin kehittää paremmaksi. Vastauksia avoimeen osioon tuli yhteensä 18. Vastauksista tuli esille seuraavanlaisia ongelmia: Työyhteisöissä muutosvastaisuus on voimakasta, joka vaikeuttaa asioiden uudistamista sekä kehittämistä. Työntekijät kokevat, että työpaikoilla pidetään liian vähän palavereita, eikä niissä tuoda omia mielipiteitä tai yhteisiä asioita julki. Työyhteisössä tapahtuvien asioiden läpikäymisen koetaan olevan myös liian vähäistä. Ongelmiksi koettiin myös lääkäreiden tiheä vaihtuvuus, epätasa-arvoinen kohtelu työyhteisössä, ammatillisen osaamisen kehittämättömyys ja riittämätön tiedonkulku. Lisäksi kaivattiin avoimuutta työntekijän ja esimiehen välille. Oman osaston henkilökunnan yhteisiä työhyvinvointipäiviä toivottiin lisää. Vastuualueiden hoitamiseen ja päivittämiseen kaivattiin lisää U-aikaa. Vastauksista nousi myös esille välinpitämättömyyttä työpaikan kehittämisen suhteen.

“Esimies saisi kuunnella työntekijöiden toiveita ja ideoita avoimemmin, eikä olla aina ensimmäisenä negatiivinen ja kertoa ettei ole rahaa mihinkään jne. Monesti erilaisilla ideoilla ym. saa edullisesti hommattua uusia juttuja. Mutta toisaalta potilastyökin on viime aikoina kehittynyt paljon, kun on osaava henkilökunta!! Asiat oikeastaan aika hyvin!”

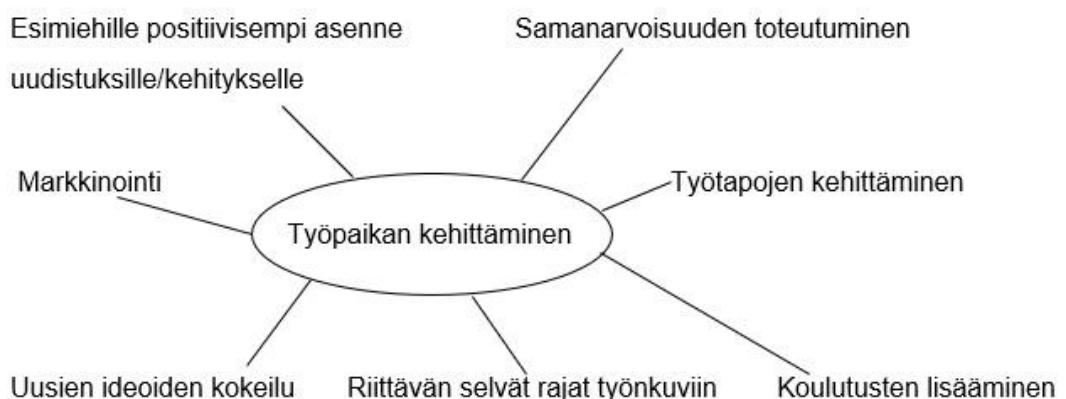
“Markkinointia tulevaisuutta varten. Henkilökunta kehittämään työtä/työkulttuuria ja työskentelytapoja. Hoitotyönkehittämistä ja uudistamista. Kaikkien vastuulla.

Innostava ilmapiiri, kokeilut ja dynaamisuus työnteossa. Ideoiden nopea käyttöönotto ja kokeilu. Innovatiivisuus.”

“Menneinä vuosina lääkehoidosta oli tosi hyvät koulutukset, johon koko osaston henkilökunta osallistui. Tosi hyvät luennoitsijat ja käytännön läheiset. Tällaista toivoisi nytkin. Sitten akuutisti sairaan potilaan hoidosta siten, että osattaisiin tunnistaa potilaan tilanne siten, että ei esim. menisi elvytykseen asti tilanne.”

“Työntajataholla liikaa johtajia ja koordinaattoreita. Epätasa-arvo on, kun puhutaan säästöistä, niin johtajia lisätään ja he nostavat itselleen palkkaa. Johtajia vähennettävä.”

“Kenttävuorossa olevat sairaanhoitajat keskittyisivät kenttätöihin, eivätkä kuluttaisi aikaa istumalla vastuusairaanhoitajan selän takana eivätkä olisi niin kärkeäänä menemään lääkehoitoon mukaan. Pitäähän vastuusairaanhoitajan pärjätä silloinkin, kun toista sairaan hoitajaa ei ole kentältä ottaa kaveriksi.”



Kuvio 17. Sisällön analyysi työpaikan kehittämisideoista.

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 9.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli tulosten perusteella löytää organisaation työhyvinvoinnin kehittämiskohteita. Vastauksia tuli osastoilta yhteensä 42, joista 18 oli Pudasjärveltä, 10 Iistä, 6 Simosta, 4 Vaalasta ja 4 Utajärveltä. Vastaamisajan pidentämisestä huolimatta vastauksia ei tullut niin paljon, kuin oltaisiin toivottu. Osastojen vastaajamäärien epätasaisuuden vuoksi vastustuloksia on hankala yleistää kaikkiin tutkittaviin Oulunkaaren lyhytaikaisosastoihin. Vastausten vähyteen voi vaikuttaa kyselylomakkeiden lähettämisen ajankohta, sillä toteutimme kyselyn alkukesästä, jolloin osa työntekijöistä oli jo lomalla.

Vastauksista saatiin selville, että suurin osa työntekijöistä kokee olevansa fyysisesti hyvässä, tai ainakin kohtalaisessa kunnossa. Kaikkien vastaajien mielestä hyvällä fyysisellä kunnolla on merkitystä hoitajan työssä ja yli puolet olivat sitä mieltä, että hoitajan työ on joskus fyysisesti rankkaa. Vastaajat saivat kertoa millä tavoin he ylläpitävät fyysistä terveyttään. Konkreettisiakin esimerkkejä liikuntamuodoista oli annettu, mutta osa oli vastannut vain ympärilyöreästi, että liikunnalla tai urheilemalla. Yli puolet vastaajista kokee saavansa riittävästi unta.

Valtaosa vastaajista koki nykyisen työnsä usein tai joskus psyykkisesti kuormittavaksi, mutta he kokivat palautuvansa työn kuormituksesta vapaa-aikana. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikan ilmapiiri on hyvällä tasolla. Kyselylomakkeessa kysyttiin, mitkä tekijät vaikuttavat työilmapiiriin negatiivisesti. Avointa vastauksista tehdyn sisällön analyysin perusteella suurimmiksi tekijöiksi nousi epätasa-arvo, kateus, tiedonkulun ongelmat, motivaation puute ja pelko tulevaisuudesta. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että nykyinen työ aiheuttaa stressiä. Avointen vastausten sisällön analyysin perusteella suurimmiksi stressiä aiheuttaviksi tekijöiksi nousi riittävän tuen puute, toimeentulo-ongelmat, mielipiteiden sivuuttaminen, tärkeiden asioiden huomiotta jättäminen ja negatiivisen palautteen pelko.

Viimeisessä osiossa kysyimme mahdollisia työpaikan kehittämiskohteita. Sisällön analyysissä kehittämisideoiksi nousi markkinointi, uusien ideoiden nopea

käyttöönotto, työnkuvien selkeämpi rajaaminen, koulutusten lisääminen, työtapojen kehittäminen, samanarvoisuuden toteuttaminen ja esimiehien positiivisempi asenne uudistuksille/kehityksille.

## 9.2 Pohdinta

Opinnäytetyön aiheena oli kartoittaa Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen työhyvinvoinnin tilaa. Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus myös yksilön kokonaisvaltaista terveydentilaa ajatellen, sillä tyypillinen ihminen viettää neljänneksen aikuisiästään töissä. (Keeman, Kuntz, Malinen & Näswall, 2017)

Työhyvinvointia tarkasteltaessa on otettava huomioon kokonaisvaltaisuus, sillä kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Usein ajatellaan, että työhyvinvoinnin toteutuminen on työnantajan vastuulla. Todellisuudessa näin ei ole, sillä hyvän työilmapiirin ja työhyvinvoinnin ylläpito on niin yksilön, kuin koko työyhteisön vastuulla. Jopa vain yksi negatiivinen tekijä voi vaikuttaa heikentävästi koko työyhteisön ilmapiiriin. Työhyvinvointi on tärkeä ja vakavasti otettava asia jokaisella alalla.

Valitsimme kyseisen aiheen, koska määrällisen tutkimuksen tekeminen kiinnosti meitä ja työhyvinvointi on aina ajankohtainen asia. Hoitotyötä tehdessämme olemme panneet merkille työn tuomat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset rasitteet. Hoitotyö on rankkaa, mutta palkitsevaa. Toinen tutkijoista on työskennellyt yhdellä Oulunkaaren lyhytaikaisosastolla ja se vaikutti tutkittavan ryhmän rajaamiseen.

Kumpikaan tutkijoista ei ole aikaisemmin tehnyt opinnäytetyötä tai tutkimusta. Opinnäytetyöprosessissa opimme paljon määrällisen tutkimuksen tekemisestä ja analyysimenetelmistä. Prosessin alussa mittarin luominen tuotti hieman vaikeuksia, sillä kyselylomakkeen kysymykset piti jakaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin alle. Etenkin psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia mittaavien kysymysten erottaminen toisistaan oli vaikeaa, sillä työhyvinvointi on koko-

naisvaltainen ilmiö. Lisäksi avointen vastausten analysointi yllätti tutkijat haastavuudellaan. Prosessi on ollut pitkä ja haastava, mutta opettavainen. Opinnäytetyöprosessi kehitti myös meidän yhteistyötaitoja, sillä toteutimme tutkimuksen yhdessä. Koko prosessin ajan yhteistyö sujui ongelmitta.

Koko prosessin ajan saimme tarvittaessa neuvoja ohjaavalta opettajalta. Mielenkiinto opinnäytetyöhön säilyi koko tutkimusprosessin ajan, ja sen tekeminen helpottui prosessin edetessä. Tiedonhaussa hyödynsimme kirjaston palveluita ja internettiä. Opinnäytetyöprosessi opetti myös tutkijoille lähdekritiikkiä. Webropol-järjestelmän käyttö sujui ongelmitta, vaikka kumpikaan tutkija ei ollut käyttänyt sitä aikaisemmin. Webropol-järjestelmästä kyselylomakkeiden vastauksista luodut kuviot saatiin helposti liitettyä työhön.

Tutkimusprosessissa saimme vastauksen tutkimusongelmaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa kyselylomakkeiden avulla Oulunkaaren lyhytaikaisosastoiden hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa. Olemme kiitollisia kaikista saamistamme vastuksista, ilman niitä tämä tutkimus ei olisi onnistunut.

Tämän opinnäytetyön kautta toivomme, että Oulunkaaren lyhytaikaisosastoilla alettaisiin miettiä, mille osa-alueille työhyvinvoinnin tukemista kannattaisi lisätä, jotta kaikki työntekijät voisivat työyhteisössä mahdollisimman hyvin. Uskomme, että jokaisessa työyhteisössä löytyy aina kehitettävää työhyvinvoinnin saralla.

Jatkossa Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen työhyvinvointia voitaisiin tutkia tarkemmin yksittäisiltä osa-alueilta sekä myös henkiseltä osa-alueelta, koska tässä työssä sitä ei tutkittu ollenkaan. Tarkempia tutkimuksia voisi esimerkiksi tehdä vain työntekijöiden unesta tai ravitsemustottumuksista. Jatkotutkimus ideana voisi olla myös opinnäytetyö, joka olisi keskitetty kokonaan Oulunkaaren lyhytaikaisosastojen työhyvinvoinnin kehittämiseen.

## 10 EETTISYYS, VALIDITEETTI JA RELIABILITEETTI

Tutkimusprosessin eettiset näkökulmat voidaan jakaa kolmeen eri luokkaan. Ensimmäisenä voidaan miettiä tutkimusaiheen eettistä oikeutusta eli miksi juuri kyseisen ilmiön tutkiminen on tarpeellista. Tutkimuksen eettistä arviointia tehdessä toinen pohdinnan arvoinen asia on tutkimusmenetelmät. Eli ovatko aineistonkeruumenetelmät sopivia tavoitellun tiedon saamiseksi. Kolmas eettinen näkökulma koskee tutkimusaineiston analysointia ja raportointia. Tutkijan velvollisuus on raportoida tutkimustulokset niin tarkasti ja rehellisesti kuin mahdollista, mutta samaan aikaan on suojeltava tutkittavia. (Saarinen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Ensimmäinen edellytys tutkimuksen luotettavuudelle on, että se on tehty tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteereiden mukaan. Validiteetti ja reliabiliteetti kuvaavat mittauksen hyvyyttä ja luotettavuutta. (Heikkilä 2005, 185.) Tutkimustulosten luotettavuuteen vaikuttavat myös aineiston keruu, käytetyt mittarit ja aineiston käsittelyssä käytetyt menetelmät. Jokaisen edellä mainitun osa-alueen vaihteet on suoritettava onnistuneesti. (Karjalainen 2010, 16.)

Validiteetilla tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 226). Kysely- ja haastattelututkimuksissa pätevyyteen vaikuttaa ensisijaisesti se, miten onnistuneita kysymykset ovat eli voidaanko niiden avulla saada ratkaisu tutkimusongelmaan. Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan sitä, vastaavatko mittaukset tutkimuksen teoriaosassa esille tuotuja käsitteitä. Tutkimusta voidaan sanoa ulkoisesti validiksi, jos muut tutkijat tulkitsevat kyseiset tutkimustulokset samalla tavoin. Validiutta on haastavaa tarkastella jälkikäteen. Vaikka käsitteet saataisiin selkeästi rajattua, on niiden kuvaamiseen löydettävä rajallinen määrä kysymyksiä, jotka kattavat koko käsitteen. (Heikkilä 2005, 186.)

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta ja kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia (Hirsjärvi ym. 2008, 226). Sisäinen reliabiliteetti voidaan todeta mittaamalla sama tilastoyksikkö useampaan kertaan. Mikäli mittaus-

tulokset ovat samat, niin mittaus on reliaabeli. Tutkimuksen ulkoisella reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että mittaukset ovat toistettavissa myös muissa tutkimuksissa ja tilanteissa. Alhainen reliabiliteetti alentaa myös mittarin validiteettia, mutta reliabiliteetti on riippumaton validiudesta. Puutteellinen reliabiliteetti johtuu yleensä satunnaisvirheistä, joita aiheuttavat otanta sekä erilaiset mittaus- ja käsittelyvirheet. Reliabiliteettia voidaan tarkastella mittauksen jälkeen, ja se määritellään käytännössä kahden riippumattoman mittauksen korrelaatioksi. (Heikkilä 2005, 187.)



## LÄHTEET

Antti-Poika, M., Martimo, K. & Uitti, J. 2010. Työstä terveyttä. 1. painos. WS Bookwell Oy. Porvoo 2010.

Autio, T., Belt, P., Härkönen, J., Möttönen, M. & Sinisammal, J. 2011. Tilanneherkkä työhyvinvoinnin johtamismalli. Pemiisi 4/2011. Viitattu 27.1.2019 [https://www.researchgate.net/publication/264547843\\_Tilanneherkka\\_tyohyvinvoinnin\\_johtamismalli](https://www.researchgate.net/publication/264547843_Tilanneherkka_tyohyvinvoinnin_johtamismalli)

Hakanen, J. 2009. Lähiesimies työyhteisönsä työhyvinvoinnin edistäjänä. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Viitattu 30.1.2019 <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81283/gradu04068.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. 5.- 6. painos. Edita Prima Oy. Helsinki 2005.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.-14., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. 5., uudistettu painos. WSOY Oppimateriaalit Oy. Porvoo.

Holopainen, M., Tenhunen, L. & Vuorinen, P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Oy Kotkan Kirjapaino Ab.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä 2007.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. 1.-2. painos, 2010. WSOYpro Oy. Porvoo.

Keeman, A., Kuntz, J., Malinen, S. & Näswall K. 2017. Employee Wellbeing: Evaluating a Wellbeing Intervention in Two Settings. Viitattu 30.1.2019 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5378814/>

Käypähoito suositus. 2018. Unettomuus. Viitattu 12.11.2018 <http://www.kaypa-hoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus?id=hoi50067>

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Viitattu 10.10.2018 <http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4>

Leppänen, A. & Lindström, K. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Vammalan Kirjapaino Oy.

Mäki-Pollari, E. 2011. Työhyvinvoinnin kehittämisen toimintasuunnitelma "Työhyvinvoinnin portaat" -mallin avulla. Opinnäytetyö. Laurea ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.1.2019 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36985/Maki-Pollari\\_Eeva.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36985/Maki-Pollari_Eeva.pdf?sequence=1)

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.

Ranta, R. 2005. Kehittyvä työyhteisö. 1. painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Helsinki

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. 1. painos. Edita Prima Oy. Helsinki 2008.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 18.10.2018 [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_1\\_2.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html)

Sinokki, M. & Virtanen, P. 2014. Hyvinvointia työstä. Tietosanoma Oy. Tallinna 2014.

Terveyskirjasto 2018a. Psykyke. Viitattu 23.10.2018 [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=ltt02791](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=ltt02791)

Terveyskirjasto 2018b. Stressi. Viitattu 17.11.2018 [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976)

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä 2007.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Tietoa ja tutkimuksia työhyvinvoinnista. Viitattu 25.1.2019 <https://stm.fi/tietoa-tyohyvinvoinnista>

## LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Kuviot tuloksista

## Liite 1. Kyselylomake

## 1. Sukupuoli?

Nainen

Mies

## 2. Ikä?

18-25

26-33

34-41

42-49

50-57

58-65

66-73

## 3. Ammattinimike?

Perushoitaja

Sairaanhoitaja

Hoitoapulainen

Lähihoitaja

Fysioterapeutti

## 4. Työsuhteen luonne?

Pitkäaikainen sijainen

Määräaikainen

Vakituinen

## 5. Kuinka pitkään olet työskennellyt tällä osastolla?

Alle 5 vuotta

6-10 vuotta

11-15 vuotta

- 16-20 vuotta
- 21-25 vuotta
- 26-30 vuotta
- Enemmän kuin 31 vuotta

6. Onko työsi?

- 1-vuorotyötä
- 2-vuorotyötä
- 3-vuorotyötä
- Vain pelkkiä öitä

7. Millaiseksi koet fyysisen kuntosi tällä hetkellä?

- Erinomainen
- Hyvä
- Kohtalainen
- Huono

8. Koetko, että fyysisellä kunnolla on merkitystä hoitajan työssä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

9. Koetko työsi olevan fyysisesti rankkaa?

- Usein
- Joskus
- Harvoin
- Ei koskaan
- En osaa sanoa

10. Millä tavoin pidät yllä fyysistä terveyttäsi?

11. Kuinka monta kertaa viikossa harrastat keskimäärin liikuntaa?

0-1

2-3

4-5

6-7

12. Kuinka monta tuntia nukut keskimäärin yössä?

13. Koetko saavasi tarpeeksi unta?

Kyllä

En

En osaa sanoa

14. Koetko nykyisen työsi olevan psyykkisesti kuormittavaa?

Useasti

Joskus

Harvoin

Ei koskaan

En osaa sanoa

15. Kuinka paljon henkilökohtainen elämäntilanteesi vaikuttaa työntekoon?

Paljon

Jonkin verran

Hieman

Ei lainkaan

En osaa sanoa

16. Vaikuttavatko työasiat vapaa-aikaasi?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

17. Koetko, että pystyt palautumaan työstä vapaa-ajallasi?

Pystyn

Jonkin verran

Vähän

En ollenkaan

En osaa sanoa

18. Onko työpaikallasi hyvä työilmapiiri tällä hetkellä?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

19. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ei: Mitkä vaikuttavat ilmapiiriin negatiivisesti? Kuinka ilmapiiriä saataisiin parannettua?

20. Koetko, että työpaikalla kuunnellaan mielipiteitäsi ja ajatuksiasi?

Usein

Joskus

Harvoin

Ei koskaan

En osaa sanoa



21. Aiheuttaako työsi stressiä?

Kyllä

Jonkin verran

Ei

22. Jos vastasit edelliseen kyllä: Millä tavalla se ilmenee sinussa ja omassa työssäsi?

23. Koetko, että työpaikalle on mukava tulla?

Aina

Yleensä

Joskus

Harvoin

Ei koskaan

En osaa sanoa

24. Onko työpaikalla mielestäsi kehittämiskohteita?

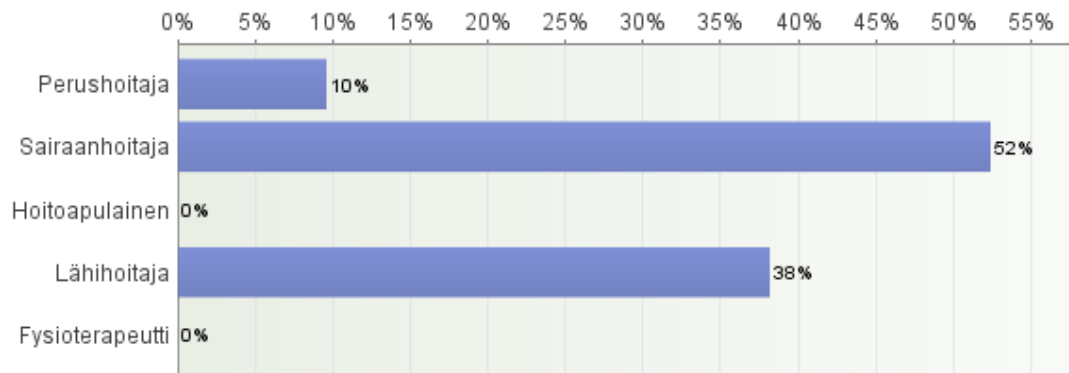
Kyllä

Ei

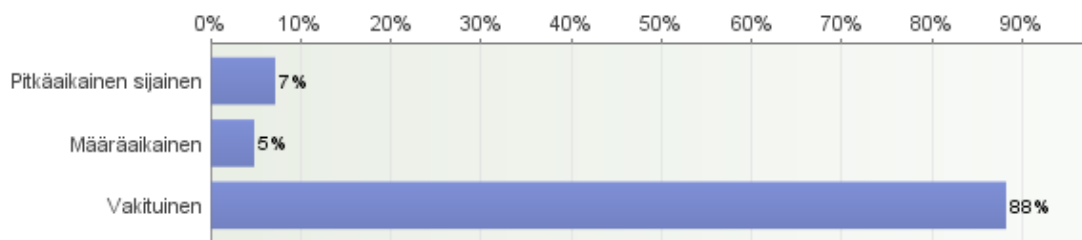
En osaa sanoa

25. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä: Onko sinulla jotakin ideoita, millä tavoin työpaikkaasi voisi kehittää vielä paremmaksi?

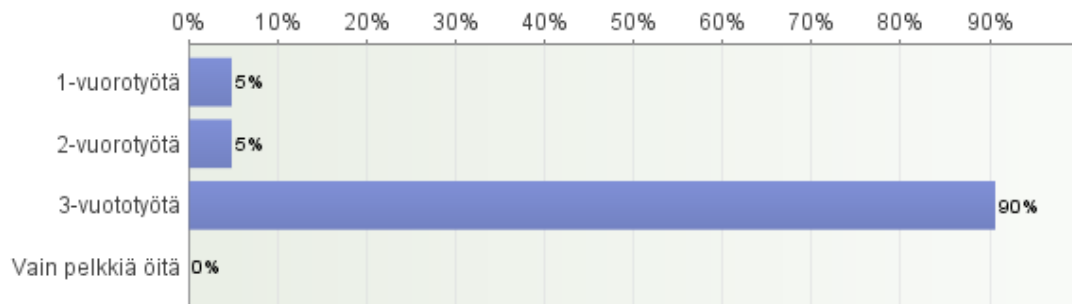
## Liite 2 (1)



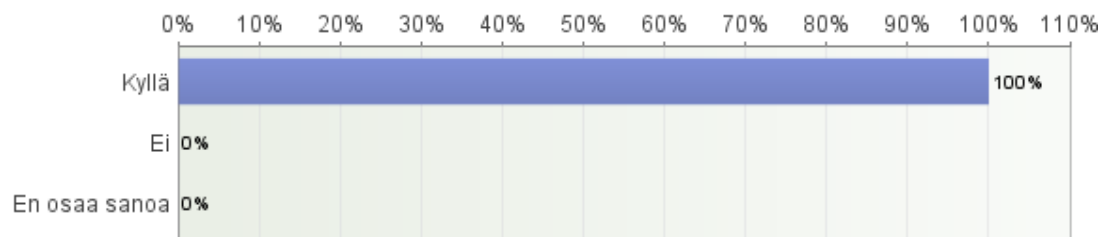
Kuvio 18. Ammatinimikkeiden jakautuminen aineistossa



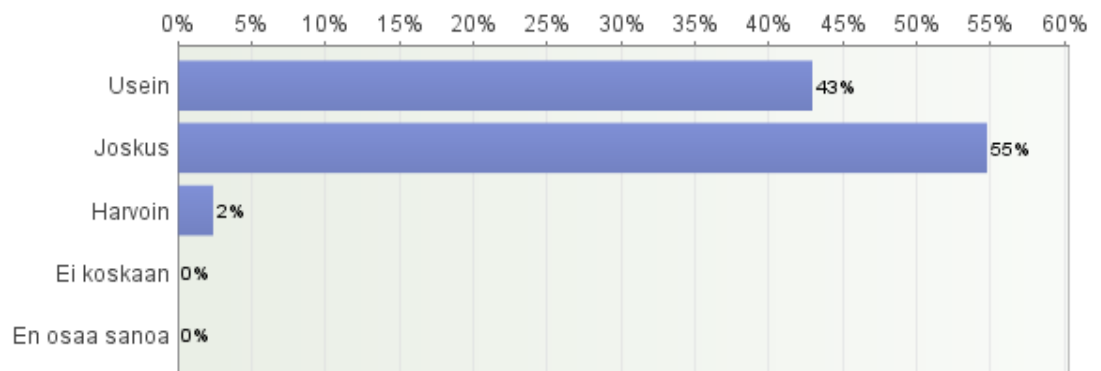
Kuvio 19. Työsuhteen luonteiden jakautuminen aineistossa



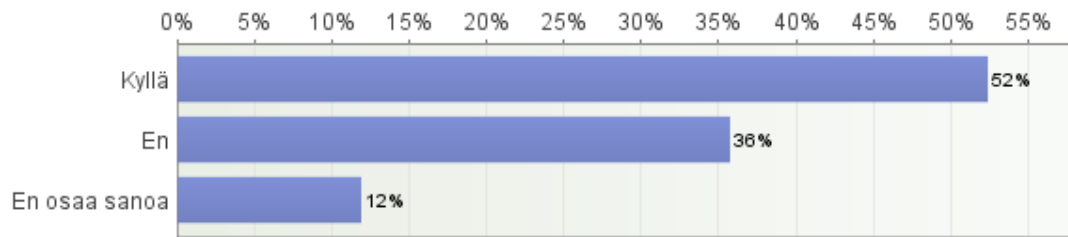
Kuvio 20. Työn vuoroisuuden jakautuminen aineistossa.



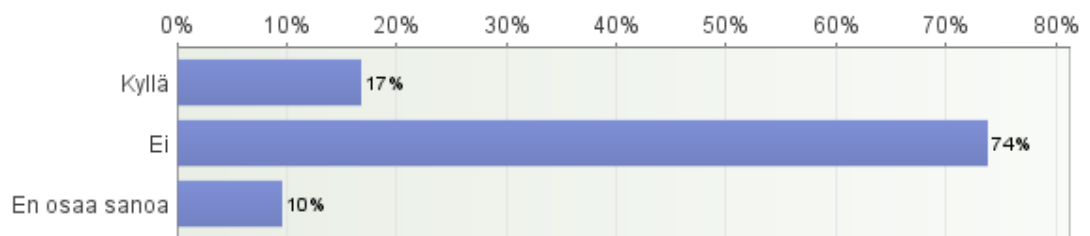
Kuvio 21. Kokemus fyysisen kunnon merkityksestä hoitajan työssä.



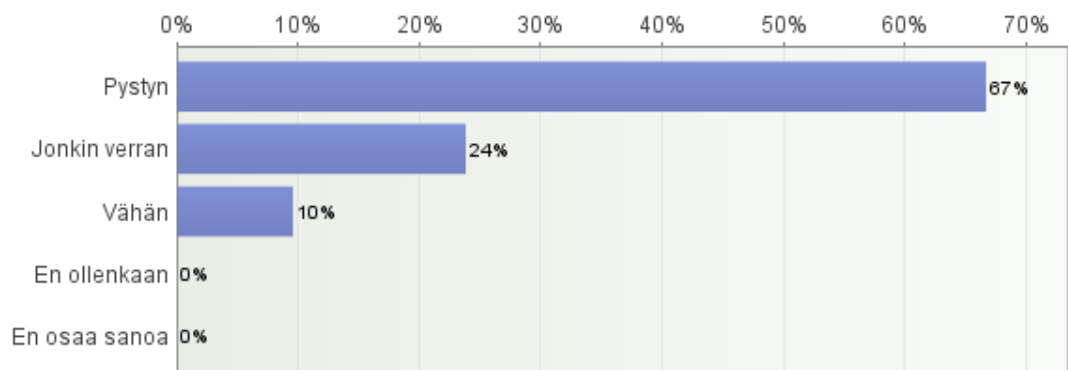
Kuvio 22. Kokemus työn fyysisestä rasittavuudesta.



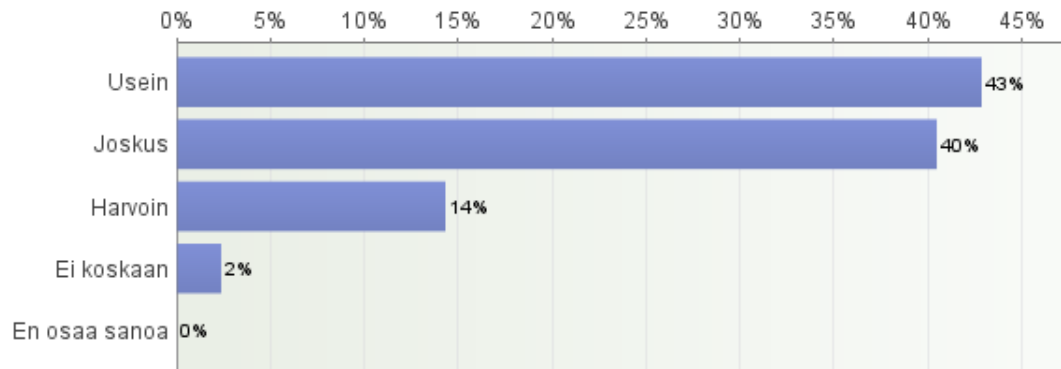
Kuvio 23. Kokemus riittävästä unen määrästä.



Kuvio 24. Työasioiden vaikuttavuus vapaa-aikaan.



Kuvio 25. Kokemus työstä palautumisesta vapaa-ajalla.



Kuvio 26. Kokemus mielipiteiden ja ajatusten kuulluksi tulemisesta.